

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE
METAS Y OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUARANCHAL**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR

Br. Alva Nureña, Edwin Hermenegildo
<https://orcid.org/0009-0000-9059-4583>

ASESOR

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto
<https://orcid.org/0000-0002-8790-1682>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión del Desempeño

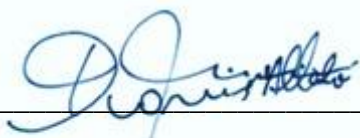
TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo con DNI N° 41490146, como asesor del trabajo de investigación titulado: “LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL”, desarrollada por el egresado Edwin Hermenegildo Alva Nureña con DNI N° 18104948, del Programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Davis Alberto Mejia Pinedo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres, por el ejemplo de templanza y perseverancia, que hicieron de mi un hombre de bien, a mi esposa e hijas, quienes con su apoyo incondicional hicieron posible este nuevo logro en mi carrera profesional.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por ser el hacedor de mi vida, y dador de la sabiduría que fue necesaria para culminar este estudio.

A mi familia, porque siempre estuvieron allí alentándome a seguir a pesar de los inconvenientes.

A mis docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por compartir sus experiencias y conocimientos y con ello las herramientas para reforzar mi formación profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Edwin Hermenegildo Alva Nureña con DNI N°18104948, egresado del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL”, en el cuál consta de un total de 57 páginas, en las que incluye 5 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor



Edwin Hermenegildo Alva Nureña

DNI N°18104948

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION.....	12
II. METODOLOGÍA.....	23
2.1. Enfoque, tipo.....	23
2.2. Diseño de Investigación	23
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	26
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	41
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	41
Anexo 2: Ficha técnica.....	43
Anexo 3: Operacionalización de variables	45
Anexo 4: Carta de presentación.	46
Anexo 5: Carta de autorización.....	47
Anexo 6: Consentimiento informado.....	48
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	52
Anexo 8: Validación de instrumentos.....	54
Anexo 9: Reporte Turnitin.	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Huaranchal.....	28
Tabla 2.	Nivel de cumplimiento de metas y objetivos en la Municipalidad Distrital de Huaranchal después de la implantación del plan de sucesión.	29
Tabla 3.	Prueba de Shapiro Wilk para determinar correlación entre gestión de Recursos Humanos y cumplimiento de metas y objetivos.	31
Tabla 4.	Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre gestión de Recursos Humanos y cumplimiento de metas y objetivos.	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Huaranchal.	29
Figura 2.	Nivel de cumplimiento de metas y objetivos en la Municipalidad Distrital de Huaranchal después de la implantación del plan de sucesión.....	30

RESUMEN

La gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas y objetivos de la municipalidad distrital de Huaranchal. Esta investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión de recursos humanos incide en el cumplimiento de metas y objetivos en la Municipalidad Distrital de Huaranchal durante el año 2024. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental transversal correlacional-causal. Se trabajó con una muestra censal de 44 trabajadores de la municipalidad, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado para evaluar la gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas. Los resultados evidenciaron que el nivel de gestión de recursos humanos fue predominantemente bajo (48%), seguido de alto (30%) y medio (23%). Respecto al cumplimiento de metas y objetivos, predominó el nivel medio (57%), seguido del nivel bajo (41%) y solo 2% en nivel alto. Se encontró una correlación positiva pero baja entre ambas variables ($Rho=0.327$, $p=0.030$). La discusión reveló que la deficiente gestión de recursos humanos se debe a múltiples factores como el poco profesionalismo en la contratación, la falta de personal local calificado y el clientelismo político. Los hallazgos convergen con estudios previos que señalan que los municipios pequeños, a pesar de tener metas más modestas según su presupuesto, logran ejecutarlas mejor que los municipios grandes. Se concluye que es necesario fortalecer las competencias gerenciales y desarrollar políticas integrales de gestión del talento humano para mejorar el cumplimiento de objetivos institucionales.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Gestión municipal, Municipalidades-recursos humanos

ABSTRACT

This research aimed to determine the extent to which human resource management affects the achievement of goals and objectives in the District Municipality of Huaranchal during the year 2024. The methodology employed was quantitative in approach, basic in type, and non-experimental cross-sectional correlational-causal in design. The study worked with a census sample of 44 municipal workers, who were administered a structured questionnaire to evaluate human resource management and goal achievement. The results showed that the level of human resource management was predominantly low (48%), followed by high (30%) and medium (23%). Regarding the achievement of goals and objectives, the medium level predominated (57%), followed by the low level (41%) and only 2% at a high level. A positive but low correlation was found between both variables ($Rho=0.327$, $p=0.030$). The discussion revealed that poor human resource management is due to multiple factors such as lack of professionalism in hiring, lack of qualified local personnel, and political clientelism. The findings converge with previous studies indicating that small municipalities, despite having more modest goals according to their budget, manage to execute them better than large municipalities. It is concluded that it is necessary to strengthen managerial competencies and develop comprehensive human talent management policies to improve the achievement of institutional objectives.

Keywords: Human resource management, Municipal management, Municipalities-human resources

Anexo 9: Reporte Turnitin.

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANCHAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	conocimientosweb.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo