



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Pedro Quiroz Culqui

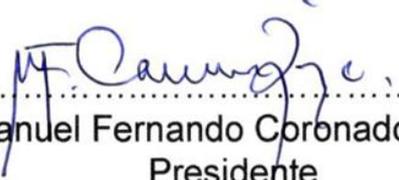
ASESOR:

Dra. Dahpne Viena Oliveira

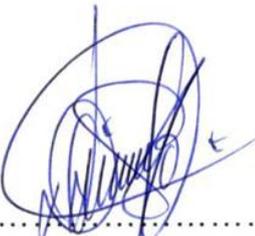
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018


.....
Dr. Manuel Fernando Coronado Jorge
Presidente


.....
MBA. Enrique López Rengifo
Secretario


.....
Dr. Dahpne Viena Oliveira
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, Catalino Quiroz y Mercedes Culqui, por sus oraciones por mi proyecto de vida.

A mis hermanas, Willy Quiroz y Judith Quiroz, que siempre motivan mis deseos de superación. Sobre todo en momentos difíciles.

A mis amigos, gracias por su apoyo.

Pedro Quiroz

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de todas las Áreas de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín – Moyobamba, por su colaboración y apoyo en el acceso a la documentación y por su participación en la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Para la maestra, Dahpne Viena Oliveira, y los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, por su apoyo profesional durante los estudios académicos de la presente maestría. A todos mis compañeros de estudio por que siempre me han apoyado en la culminación de mis estudios de post grado.

Pedro Quiroz

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Pedro Quiroz Culqui, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41971839, con la tesis titulada: "Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- a. La tesis es de mi autoría.
- b. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- d. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


.....
Pedro Quiroz Culqui
DNI N° 41971839

Tarapoto, Enero del 2018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, mediante el presente trabajo de investigación doy a conocer la tesis titulada “Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017”, cuyo contenido constituye el informe de tesis de investigación realizada, con el propósito de optar el Grado de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación de tesis cuenta con 8 CAPÍTULOS que son:

En el CAPITULO I abordamos lo referente a la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación de los estudios, las hipótesis y los objetivos; en el CAPITULO II, abordamos el Método de la investigación; que comprende las variables y su operacionalización, la metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos; en el CAPITULO III, presentamos los Resultados, los mismos que se presentan de manera descriptiva y explicativa en función de las variables y sus respectivos indicadores en estudio; en el CAPITULO IV, se detalla la Discusión, el mismo que consta de la contrastación de los resultados con el marco teórico y los resultados de otras investigaciones, con la finalidad de fundamentar las razones de los valores obtenidos para cada una de las variables en estudio; el CAPITULO V, está comprendido por las conclusiones; el CAPITULO VI, contiene las Recomendaciones; en el CAPITULO VII, las Referencias bibliográficas; finalmente en el CAPITULO VIII, presentamos los anexos.

La presente investigación, tiene como objetivo, determinar la relación entre la Gestión del potencial humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, con convencimiento que será una fuente importante de consulta y un inicio a futuras investigaciones científicas para los estudiantes y profesionales del campo de la gestión pública.

INDICE

Contenido	Página.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad y no plagio	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos Previos	16
1.3 Teorías Relacionadas al Tema	23
1.4 Formulación del Problema	34
1.5 Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	36
II. MÉTODO	38
2.1 Diseño de Investigación	38
2.2 Variables, Operacionalización de Variables	38
2.3 Población y Muestra	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad.	41
2.5 Métodos de Análisis de Datos	43
2.6 Aspectos Éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIONES	59
V. CONCLUSIONES	62

VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS	64
VIII ANEXOS	
8.1 Instrumentos	
8.2 Ficha de validación de juicio de expertos	
8.3 Constancia de la entidad	
8.4 Matriz de consistencia	

INDICE DE TABLAS

N° Tabla	Contenido	Pagina
Tabla 1	Distribución de la población por grupo ocupacional género	40
Tabla 2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	41
Tabla 3	Validación de Juicio de Expertos.	42
Tabla 4	Confiabilidad de la investigación.	43
Tabla 5	Valoración de la dimensión Planificación.	45
Tabla 6	Valoración de la dimensión Organización.	47
Tabla 7	Valoración de la dimensión Dirección.	48
Tabla 8	Valoración de la dimensión Control.	49
Tabla 9	Valoración de la Gestión del Potencial Humano	50
Tabla 10	Valoración de la dimensión Procesos Productivos.	52
Tabla 11	Valoración de la dimensión Calidad del servicio.	53
Tabla 12	Valoración del Desempeño Laboral	54
Tabla 13	Contingencia de las variables Gestión de Potencial Humano y el Desempeño Laboral	56
Tabla 14	Prueba de Chi cuadrado para la hipótesis general	57

INDICE DE GRAFICOS

N° Tabla	Contenido	Pagina
Gráfico 1	Valoración de la dimensión Planificación.	46
Gráfico 2	Valoración de la dimensión Organización.	47
Gráfico 3	Valoración de la dimensión Dirección.	48
Gráfico 4	Valoración de la dimensión Control.	49
Grafico 5	Valoración de la Gestión de Potencial Humano	50
Gráfico 6	Valoración de la dimensión Procesos productivos.	52
Gráfico 7	Valoración de la dimensión Calidad del servicio.	54
Grafico 8	Validación del Desempeño laboral	54
Grafico 9	Campana de Gauss para hipótesis general	58

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar si existe relación entre la gestión del potencial humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, utilizando una metodología correlacional, con una muestra de estudio de 37 trabajadores, utilizando la técnica de la Encuesta para el recojo de la información.

Los resultados indican que la gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, tiene un nivel de cumplimiento de 14.9%, y el desempeño laboral de 14.8%, siendo deficiente el valor alcanzado.

De la investigación efectuada se concluye que si existe relación entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, determinada a través del estadístico de Chi cuadrado, donde el valor de $x^2_{c=}$ 127,615 es mayor al $x^2_{t=}$ 26.2962, y la significancia asintótica igual a cero.

Palabras clave: Gestión del potencial humano; desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation sought to determine if there is a relationship between the management of human potential and the work performance of the employees of the Administrative Management of the Public Ministry of San Martin, Moyobamba district, 2017, using a correlational methodology, with a study sample of 37 workers, using the technique of the Survey for the collection of information.

The results indicate that the management of the human potential of the workers of the Administrative Management of the Public Ministry of San Martin, district of Moyobamba, 2017, has a compliance level of 14.9%, and the work performance of 14.8%, the value being deficient reached.

From the research carried out, it is concluded that there is a relationship between the management of human potential and the work performance of the employees of the Administrative Management of the Public Ministry of San Martin, Moyobamba district, 2017, determined through the Chi square statistic, where the value of $\chi^2_c = 127.615$ is greater than $\chi^2_t = 26.2962$, and the asymptotic significance is equal to zero.

Keywords: Human potential management; job performance

I. INTRODUCCION

Gestión del potencial humano constituye un elemento de la gestión organizacional clave para el logro de los objetivos, pues centra su intervención en la labor que desempeñan los colaboradores, pero a la vez sus aspectos motivacionales, cognitivos y actitudinales, factores últimos que tendrán un correlato en la eficiencia laboral.

En la gestión pública, muchas veces el concepto de potencial humano se centra sólo a actos de control de la labor y no necesariamente a velar por los aspectos motivacionales del trabajador, ni mucho menos a evaluar sus indicadores de producción y productividad laboral, lo que se evidencia en condiciones de poca colaboración de los trabajadores para cumplir su labor, pero que a la postre afecta a los usuarios, motivo principal de la razón de ser de la institución.

En el caso de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017”, la presente investigación presenta una caracterización de la gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral, utilizando una metodología correlacional, y como técnica de la Encuesta para el recojo de la información.

1.1. Realidad Problemática

El manejo exitoso del personal, entendido como la gestión del potencial humano, se puede lograr a través de mecanismos que permitan aprovechar al máximo sus capacidades y determinar qué factores son los necesarios para su motivación persiguiendo un beneficio para la organización y todos sus miembros.

Becker (2004, p. 38) quien comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano

que estas poseían, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, además planteó que una fuerza de trabajo bien entrenada es un importante activo para un país, puesto que la capacitación de los trabajadores aumenta la capacidad productiva de la fuerza laboral.

En el ámbito de las entidades jurisdiccionales a nivel internacional, en casi toda la región latinoamericana los trabajadores tienen poca motivación para el desempeño de sus funciones, así en el caso Colombiano, tal como lo indica el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas - INCISPP (2016, p.45) el 72% de los trabajadores administrativos del Poder Judicial y de la Procuraduría Pública, consideran que el clima laboral institucional promovido por el sistema judicial es el principal factor para el bajo rendimiento laboral, existiendo retrasos en la emisión de los documentos administrativos de apoyo a los procesos en curso.

En nuestro país, los trabajadores administrativos del Ministerio Público, tal como lo indica Ortega, L. (2013, p. 13) el 72% labora bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 – Ley de la Carrera Administrativa y el restante bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios – CAS, donde el nivel remunerativo está ligeramente por encima del promedio nacional, sin embargo se señala la organización no cuenta con los medios apropiados para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipo a fin de elaborar planes que permitan un desarrollo organizacional eficiente.

El documento “Propuesta para la Implementación de actividades de generación de empleo productivo en los programas y proyectos que ejecuta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014), identifica como uno de los factores a ser mejorados en la gestión pública peruana es la calidad del desempeño laboral de quienes las ejecutan, no contando con perfiles definidos

para cada puesto y por lo tanto sin indicadores o estándares de medición del desempeño laboral.

Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, forma parte integrante del Ministerio Público, como entidad garante de la legalidad, cuyo objetivo es brindar el soporte administrativo y logístico a la labor jurisdiccional que desarrollan los fiscales, donde el organigrama estructural de la institución, incluye la gestión del personal como una parte integrante del Área de Potencial Humano, centrando su atención sólo al cumplimiento administrativo de las acciones que desarrollan los trabajadores, sin tomar en cuenta criterios básicos como indicadores de desempeño, cumplimiento de metas y objetivos institucionales, y en muchas ocasiones sin controles elementales sobre los términos de referencia de los contratos.

En la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, muchas de estas características no se encuentran definidas, y si las existen no se encuentran difundidas o socializadas, transmitiendo una sensación de inseguridad en el trabajo, motivado principalmente por la corta temporalidad con que se efectúan los contratos (CAS), siendo por lo general de manera trimestral, además de no existir patrones de control de la eficiencia y la eficacia en el cumplimiento de las metas asignadas a cada área o incluso un desempeño laboral inadecuado.

El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una organización, por esta razón debería existir un constante interés por mejorarlo a través de una adecuada Gestión del Potencial Humano, porque estando los trabajadores motivados serán más efectivos y productivos, elementos que se analizan en la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional

Díaz, M. (2004, p. 35) en la investigación “La Gestión del Potencial Humano en las organizaciones”, por la Universidad de la Habana, (tesis de licenciatura) cuyo objetivo es elaborar una propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la Organización que se plantea como objeto de atención la relación individuo, trabajo, organización; para identificar y estimular posibilidades de desarrollo tanto de la organización como de sus miembros, dentro de los límites del proyecto de empresa, analizando 20 casos, utilizando una metodología combinada de métodos y análisis subjetivo y objetivo, entre sus conclusiones determina: La propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual con el fin de propiciar el desarrollo individual como organización, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo. El procedimiento de evaluación potencial para el desarrollo que caracteriza la propuesta asimila críticamente la metodología Assessment Center y la ajusta al marco conceptual elaborado y a su contexto histórico-social de aplicación en empresas cubanas, donde se prueba su efectividad para la gestión del potencial humano de la organización.

Camacho, C. (2010, p. 78) en su investigación “La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Mabetex Distribuidora Textil de la Ciudad de Ambato” (tesis de maestría), presentada por en la Universidad Técnica de Ambato- Ecuador, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal en MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato, analizando una población de 8 personas, utilizando una metodología exploratoria –descriptiva- correlacional, concluyendo: La efectividad organizacional es eficiente por parte de todo el personal, ya que siempre se

apoyan en equipos de trabajo y mejoran su desempeño laboral; a pesar de contar con conocimientos empíricos. Es muy importante darle siempre motivos al personal para que se comprometa con la empresa y de esta manera aumenta su nivel de desempeño laboral. Una empresa para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo.

Latorre, F. (2012, p. 123) en la investigación “La Gestión De Recursos Humanos y el Desempeño Laboral” (tesis doctoral), presentado en la Universidad de Valencia, cuyo objetivo fue analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional, cuya muestra estaba formada por 835 empleados españoles, utilizando un estudio de carácter exploratorio, llegó a la conclusión que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño.

García, A. (2014, p. 67) en la investigación “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior

Pedagógico Ciudad de San Gabriel” (tesis de licenciatura), presentada en la Universidad Politécnica Estatal de Carchi – Ecuador, cuyo objetivo fue Analizar como la deficiente Gestión del Recurso Humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel”, con el fin de elaborar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias, analizando como objeto de estudio al personal administrativo en un número de 11 personas, utilizando el tipo de investigación exploratoria- explicativa y de campo, en sus conclusiones determina: que la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato.

Vera, E. (2016, p. 89) en la investigación “La Gestión por Competencias y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo” (tesis de licenciatura), presentada en la Universidad Técnica de Manabí, con el objetivo de Analizar la gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo, analizando 27 casos con la modalidad de investigación Cuantitativa, entre sus conclusiones determina: que la gestión de competencias se enfoca en un modelo conductista en donde las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño, identificando atributos como la iniciativa, resistencia al cambio y principalmente el liderazgo. El Banco Guayaquil mantiene un clima laboral favorable, la percepción de los empleados sobre

las estructuras y procesos es insuficiente, el ambiente es estructurado, se conocen las reglas y normas de trabajo, los empleados poseen un sentimiento de responsabilidad hacia su cargo lo que repercute en los niveles de calidad tanto en los procesos administrativos como productivos. La empresa cuenta de un clima organizacional competitivo ya que existen desafíos por optimizar sus estructuras y procesos en los que interviene todo el Talento Humano.

A Nivel Nacional

Marcillo, N. (2014, p. 56) en su tesis “Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el Rendimiento del Talento Humano en el Gobierno Regional de La Libertad” (tesis de maestría) por la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo objetivo es determinar la importancia de la aplicación de los sistemas de evaluaciones del desempeño por competencias laborales para mejorar la eficacia de los empleados del Gobierno Regional de La Libertad, analizando una muestra de 260 pobladores, utilizando una metodología cuantitativa- cualitativa, determina las siguientes conclusiones: Según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los servidores Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño. Las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil.

Inca, K. (2015, p. 76) en la investigación “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015” (tesis de licenciatura), presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas”, con el objeto de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, utilizando una metodología sustantiva con una población muestra de 203 trabajadores, en sus conclusiones detalla: que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

Cachuan, G. (2015, p. 97) en su tesis “El Talento Humano y su Impacto en el Crecimiento Económico de las Empresas de Servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, año 2014”, (tesis de licenciatura) por la Universidad San Martín de Porres, siendo su objetivo evaluar de qué manera se fomenta el talento humano para determinar su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, 2014, analizando una muestra de 64 personas, aplicando una metodología de investigación descriptivo-explicativo-correlacional, determina en sus conclusiones: que la inadecuada gestión de desempeño generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero. El inadecuado proceso de reclutamiento se encuentra

reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia significativa en los niveles de ahorro en las empresas de servicios, asimismo la productividad de la empresa se ve afectada por conflictos en el clima laboral.

Casma, C. (2015, p. 105) en la investigación “Relación de la Gestión del Talento Humano por Competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015” (tesis de maestría), presentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, cuyo objetivo fue establecer y describir la relación entre la gestión del Talento Humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ferrosistemas, donde se analizó una muestra de 84 trabajadores, mediante la metodología de estudio descriptivo correlacional de corte transversal –transeccional, concluye lo siguiente: Los resultados del trabajo de campo demostraron que la gestión del talento humano por competencias incidió positivamente en aumentar el desempeño en todo proceso productivo haciendo frente a factores de cambios que se han producido y se siguen produciendo en las economías, globalización de mercado, desarrollo tecnológico y volúmenes de información disponible. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas a fin de efectuar actividades eficientemente, en este sentido, se debe implementar el modelo de dirección basado en gestión del potencial del talento humano por competencias que puede ser prevista desde la planificación hasta el control de resultados.

A nivel Local

Dávila, (2012, p. 89) en su la investigación “Evaluación del desarrollo de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca en el año 2012” (tesis de grado), presentado en la Universidad César Vallejo. Filial Tarapoto, con la finalidad de evaluar el desarrollo de la gestión de recursos

humanos y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad de Nueva Cajamarca, con una muestra de análisis de 34 trabajadores, una metodología descriptiva correlacional, en sus conclusiones detalla: La hipótesis general es aceptada, pues luego de sometida a la prueba de Kendall nos arroja un valor de 0.8412 demostrando que existe una asociación y una dependencia entre las variables en estudio, por lo que se concluye que existe relación entre el desarrollo de los recursos humanos y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. Existe una influencia positiva de la gestión de Organización y Dirección en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca; siendo mayor esta valoración en los Directivos, Jefes de Sección o Departamento, donde cerca 9 de cada 10 presentan esta característica, siendo significativamente menor en los otros estratos, donde sólo 6 de cada 10 muestran dicha valoración. Existe una influencia positiva de la gestión del planeamiento en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca; en donde a nivel de los Directivos, Jefes de Sección o Departamento 9 de cada 10 presentan esta característica.

Arbulú, (2015, p.75) en la investigación “Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016” (tesis de posgrado), presentado en la Universidad César Vallejo – Tarapoto, con el objetivo de determinar la relación entre gestión de recursos humanos y calidad de servicio en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016, con una muestra de 160 usuarios, concluye que, sí, existe una relación entre las variables en estudio y es cuadrática, donde la nube de datos se ajusta de forma razonable a una recta con pendiente positiva, con un valor del coeficiente de determinación lineal de 0,372. La correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión de atención al usuario, corresponde a una correlación positiva grande perfecta de 1 y la dimensión de atención al

usuario corresponde a una correlación positiva moderada de 0,610. Esto quiere decir que la aplicación del instrumento es idónea y tiene un buen nivel de aceptación.

Herrera, (2016) en la investigación “La gestión del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, 2016” (tesis de pregrado), presentado en la Universidad Peruana Unión – Tarapoto, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del personal con el desempeño laboral, utilizó una metodología correlacional descriptivo, con una muestra de 33 trabajadores, en sus conclusiones determina que existe una relación directa significativa ($r = 0.729$; $p < 0,00$) entre la gestión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín; es decir, cuando mejor se lleve a cabo la gestión del personal, mejor será su desempeño laboral dentro de la Municipalidad. Los indicadores de desempeño de los trabajadores sólo son medidos a nivel de eficacia, evaluando asistencia al trabajo, permisos laborales, descuentos, cumplimiento de tareas funcionales, no existiendo indicadores de desempeño.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión

Procedimientos tendientes a la generación de valor agregado en una entidad a partir de desarrollar elementos de planeación, organización, dirección y control (Eslava, 2004, p. 4).

Potencial humano

Eslava (2004, p. 4), considera que el potencial humano es el elemento de la producción conformado por las personas y sus capacidades

cognitivas, procedimentales y actitudinales que actuando de forma articulada con los otros elementos (materia prima, capital, energía) permiten el logro de los objetivos de la organización.

Gestión del Potencial Humano

Eslava, (2004, p. 4) afirma que la gestión del potencial humano es “un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro”.

Desde el punto de vista de Dessler (2006, p.11) considera que “son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”.

Para Da Silva (2016, p.34), la gestión del talento humano se define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Gestión del Potencial Humano en las Entidades del Estado

LLedo (2011, p. 10), señala que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del Talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final

las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

Para Jaraiz y Pereira (2015, p. 32). En el sector público, la búsqueda de alternativas ha sido impulsada por las demandas de los líderes públicos y los ciudadanos para lograr una mayor productividad. En este sentido, las alternativas que han surgido a los modelos burocráticos son definidas más en los productos y los resultados que en los insumos y las estructuras prescritos.

Según Lledo (2011, p. 11). “La consecuencia de cambiar las formas organizacionales y el uso de los productos y resultados en el gobierno es que las políticas de gestión del talento humano se justifican cada vez más por los resultados alcanzados, o por alcanzar, que simplemente por la eficiencia o por la regla de conformidad”.

Por ello, el futuro de la función de recursos humanos de las administraciones públicas debería basarse en los siguientes elementos:

- a. Desarrollar la función directiva. La dirección de las funciones desarrolladas en la administración pública debe realizarse sin dependencias ni interferencias que condicionen o desvirtúen criterios de funcionamiento técnicos bien orientado, basados en el rigor y la profesionalidad. En este sentido, desarrollar una función directiva implicará cambios normativos que faciliten una movilidad funcional ágil entre organizaciones (Ortega, 2013, p.23).
- b. Primacía de la gestión sobre la política. La gestión de recursos humanos debe ser más técnica y menos condicionada a decisiones políticas. Será un principio a orientar las decisiones desde planteamientos de mejora continua y eficiencia organizacional. Por

otra parte, la excesiva sindicalización en tiempos pasados debería abrir paso a mecanismos de participación individual y representativa más favorecedores para garantizar la viabilidad de la entidad sin comprometer su futuro. (Ortega, 2013, p.23).

- c. Gestión más técnica de los recursos humanos. Gestionar primando el rendimiento para desarrollar profesionalmente y retribuir el mérito deben ser los principios orientadores de la política de recursos humanos. Un verdadero desarrollo de personas que haga realidad una carrera profesional ágil (vertical y horizontal) es un aspecto fundamental. Las unidades de recursos humanos deben dejar de ser meras unidades de trámites y convertirse en parte activa de la definición de la estrategia corporativa contribuyendo técnicamente a la orientación necesaria (LLedo, 2011, p.11).
- d. Consolidar una cultura organizacional basada en el desempeño. Es necesario afianzar valores en la administración que trasladen mensajes claros de comportamiento ligados a la mejora y eficiencia de los servicios públicos (Ortega, 2013, p.23).
- e. Desterrar que lo público es sinónimo de ineficiencia. La sostenibilidad de las entidades debe orientar decididamente las decisiones en materia de costes de personal. La orientación estratégica hacia el logro de resultados y cumplimiento de objetivos no debe estar reñido con el respeto de normas y derechos de los trabajadores. Una vez más la eficiencia en el uso de los recursos públicos debe orientar decisiones organizativas de gran calado (LLedo, 2011, p.11).
- f. Auditar los procesos de recursos humanos. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento y el rigor en la aplicación de estos principios, las administraciones públicas deberían someterse

periódicamente a la auditoría de sus principales procesos de recursos humanos (Ortega, 2013, p.23).

Indicadores de Gestión del Ministerio Público

Según el Plan del Ministerio Público y Fiscalía de la Nación- MPFN (2014), “los órganos de la administración de justicia han tenido la debilidad estructural de articular mecanismos para evaluar en forma sistemática la gestión de su funcionamiento institucional, en especial lo vinculado a la tramitación de los casos materia de su conocimiento” (p.32).

El Ministerio Público - Fiscalía de la Nación (2015, p.32), indica que El Ministerio Público no ha sido ajeno a este fenómeno, la implementación del nuevo Código Procesal Penal constituye el escenario ideal para subsanar estos vacíos, introduciendo mecanismos de control y medición de la gestión fiscal a partir de criterios de orden cuantitativo en aquellos que sean susceptibles de ser medidos y cualitativos en aquellos que deban reflejar una situación determinada no cuantificable; podemos concluir que una adecuada formulación de indicadores nos permitirá adoptar un conjunto de medidas o incentivos que incidan en forma directa en la eficacia de la gestión fiscal.

Lledo (2011, p.19). “Los indicadores son muchas veces producto de un ratio o razones de la comparación entre la realidad y una situación deseada que se reflejan dentro de un rango predeterminado, por el cual podemos decir si nos acercamos a una situación óptima o si el servicio es deficiente”.

Shack, (2012, p. 67) indica que los indicadores estadísticos aplicables a la gestión del Ministerio Público son dos tipos:

i. Indicadores de Eficacia

- Indicadores de atención de Denuncias
- Indicadores de Acusaciones Exitosas
- Indicación de confirmación de archivo de denuncias

ii. Indicadores de Eficiencia

- Indicadores de Duración del Proceso
- Indicadores de productividad
- Indicador de costo

Dimensiones de la Gestión del Potencial Humano en el Ministerio Público.

- a. Planificación, donde se desarrolla el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Plan de Desarrollo de las Personas y la asignación de recursos para implementar estos planes (Shack, 2012, p. 68).
- b. Organización, donde se determina el número de trabajadores en función del Cuadro Analítico de Personal – CAP, se ubica al personal según los perfiles profesionales, se asigna las funciones detalladas en el MOF y ROF y se distribuye la carga laboral a cada trabajador (Shack, 2012, p. 68).
- c. Dirección, donde se desarrolla las labores en función del Plan Operativo Institucional (POI), y éste a su vez desagregado en planes periódicos que pueden ser mensuales, semanales o quincenales. Es importante en esta dimensión el liderazgo de la jefatura, las relaciones interpersonales con los trabajadores y de éstos con los directivos. (Shack, 2012, p. 68).
- d. Control, en esta dimensión se desarrolla el monitoreo de cumplimiento de acciones, la evaluación de planes del POI (Shack, 2012, p. 68).

Desempeño

Definido como el cumplimiento de una obligación o la realización de una obligación, bajo criterios previamente establecidos, los mismos que pueden ser formales, como leyes lineamientos y directivas; o no formales como son los usos y costumbres (Thompson, 2010, p. 5).

Concepto de Desempeño laboral

Thompson (2010, p. 5) indica que la palabra desempeño hace referencia al performance de un trabajador de forma individual o del conjunto de trabajadores en forma organizacional para el cumplimiento de las metas inherentes a su función. Una forma de medición es la eficiencia del desempeño laboral, la misma que es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas. Sin embargo existen otros autores que lo definen como:

Según Tanzi (2000, p.17) "desempeño significa el accionar de un individuo para el logro de sus objetivos utilizando los recursos con que dispone".

Para Koontz y Weihrich (2004, p.13), el desempeño es "ejecución de tareas para el logro de las metas a partir de cualidades propias del individuo, independientemente de los cantidad o calidad de recursos empleados".

Según Robbins y Coulter, (2008, p. 8) el desempeño consiste en "búsqueda de los resultados a través de aplicación de cada una de las potencialidades con que cuenta una persona".

Para Da Silva (2016, p.11), el desempeño significa "operar de modo

tal que mediante la utilización de los recursos y contribuya al logro de lo planteado por la organización".

Según Manene (2010, p. 5) el desempeño puede ser cuantificado a través de la eficiencia, la misma que consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible.

Desempeño y la eficiencia laboral en las entidades públicas

Para Trillo (2002, p. 12) "evaluar la eficiencia del sector público hay que introducir elementos adicionales de juicio con objeto de establecer un marco de evaluación que recoja las peculiaridades productivas de este sector institucional".

Para Manene (2010, p. 8) el sector público integra instituciones con formas jurídicas muy diferentes, pertenecientes a las administraciones públicas y el sector público empresarial. El ámbito de las empresas públicas permite la valoración de los costes y de los objetivos de forma muy similar a la de las empresas privadas, con la salvedad de que los consejos de administración con participación mayoritaria de agentes públicos imponen la regla de la mínima pérdida en lugar de la maximización del beneficio.

Para Trillo (2002, p. 13) los entes empresariales y sociedades estatales cobran un precio por los servicios que prestan y contratan en el ámbito mercantil y laboral, lo que les permite competir con las empresas privadas en las áreas no privatizadas. Sin embargo, las actividades y objetivos de las administraciones públicas son más complicados y difíciles de cuantificar. Las administraciones públicas producen bienes en las

parcelas en las que no existe mercado o bien en las que el mercado funciona de forma parcial o incompleta.

Tanzi (2000, p. 45) dice que la calidad del sector público debe evaluarse en relación con los objetivos generales del Estado. Un sector público eficiente debería alcanzar estas metas con la menor distorsión posible del mercado, con la carga tributaria más baja, el número de empleados más reducido y con la mínima absorción posible de recursos.

Para Tanzi (2000, p. 45) cualquier evaluación sobre la calidad de los servicios gubernamentales debe relacionarse con el costo de esos servicios y los recursos disponibles para generarlos. Otro desafío al evaluar la calidad del servicio público es tomar en cuenta la visión de los consumidores, una mejor visión sobre la calidad del sector público la ofrecen los índices desarrollados para medir la transparencia, corrupción, eficiencia burocrática y para comparar costos con resultado.

Según Rueda (2011, p. 32), manifiesta que los ciudadanos muestran un interés constante en conocer la cantidad de servicios públicos que reciben y que se financian mediante el pago de sus impuestos. En términos generales, cuanto mayor es dicha cantidad, mayor grado de satisfacción manifiestan respecto a la actuación del sector público correspondiente.

Para Rueda (2011, p.32).el sector público utiliza un conjunto de factores productivos, fundamentalmente trabajo y capital, con los que, produce un conjunto de servicios públicos como los de sanidad, educación, justicia, pensiones, etc. donde se pretende incrementar el bienestar social.

Tanzi (2000, p. 32) añade que, en el ámbito de la producción de bienes y servicios, la idea general contenida en el concepto de eficiencia es que no exista despilfarro en la utilización de los recursos; es decir, la eficiencia

exige obtener el máximo de producción a partir de una cantidad dada de recursos, o, a la inversa, minimizar los recursos consumidos para obtener una determinada producción.

Bahamonde (2011, p. 11) enfatiza que la única política pública que nos puede dar resultados es aquella que se diseña considerando las características de las instituciones y organizaciones que las van a ejecutar y las del entorno que las van a controlar. Recordemos que la empresa pública es un ente mucho más complejo que una empresa privada, pues para obtener resultados necesita un sistema de control social muy eficiente, e irónicamente, su creador será también su primer enemigo.

Según Bahamonde (2011, p. 13) el aumento en la eficiencia en el uso de los recursos públicos requiere de estrategias múltiples y diferenciadas en la consecución y asignación de recursos presupuestales en un marco equilibrado entre criterios técnicos y políticos. Teniendo en cuenta: (i) Consecución de recursos; No es gastar más ni menos, es gastar bien; (ii) El equilibrio técnico - político de las decisiones de gasto; (iii) Evaluación y asignación de recursos teniendo en cuenta criterios técnicos de productividad y eficiencia.

Dimensiones del desempeño laboral en el sector público

De acuerdo con la teoría de la gestión del potencial humano, se tienen las siguientes dimensiones para el desempeño laboral en el sector público:

- a. Procesos productivos.- se determina por el cumplimiento con oportunidad y pertinencia de los informes internos, la asistencia laboral y cumplimiento de la jornada laboral semanal, el registro del acervo documentario en los sistemas administrativos. Es decir tiene como meta de acción el entorno interno de la organización (Tanzi, 2000, p. 56).
- b. Calidad del servicio.- se determina por la oportunidad para resolver solicitudes de usuarios externos, el mismo que puede ser evaluado a

través de la incidencia de reclamos en el Libro de Reclamaciones y la implementación de sugerencias. (Tanzi, 2000, p. 56).

Teorías del desempeño laboral

Desde el punto de vista de la eficiencia laboral, el desempeño laboral se enmarca dentro de las siguientes teorías:

- a. Teorías de contenido (satisfacción). Estas teorías son las que estudian y consideran los aspectos (tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas) que pueden motivar a las personas Bahamonde (2011, p. 15).
- b. Teorías de proceso. Son las que estudian o tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva. Basada en las expectativas, la equidad, o la modificación de la conducta Bahamonde (2011, p. 15).

Gestión por Resultados en las Entidades públicas

McBride (2011, p. 32) define la reforma del Estado - un término usado para definir un cambio en lo que debe hacer el gobierno o en el cómo debe hacerlo - ha estado enfocada por décadas en nuevas leyes, procedimientos y programas como si la solución a este problema estructural fuera de forma, y no de fondo.

Según Shack (2012, p. 32) la gestión por resultados es una combinación de sistemas, valores y procedimientos para lograr más y mejores resultados, con igual o menor cantidad de recursos.

Para McBride (2011, p.56) la finalidad de la gestión por resultados es contar con gobiernos y organizaciones públicas que actuando de manera ética y transparente busquen constantemente diferentes maneras de mejorar su desempeño. Sin ser uniforme y no en la escala deseada, este cambio está sucediendo alrededor del mundo.

Según Lacovello y Pulido (2007, p.37) los esquemas de gestión orientados a resultados se basan, en líneas muy generales, en tres puntos:

- a) el otorgamiento de mayor flexibilidad a los responsables de las agencias de la administración pública en su gestión.
- b) la rendición de cuentas, es decir, la evaluación del desempeño de dichas agencias a la luz de indicadores de su eficacia y eficiencia en la prestación de servicios a los ciudadanos.
- c) el establecimiento de un esquema de incentivos que, de alguna forma, premie o castigue a la alta gerencia de la administración en base a la evaluación de los resultados.

Siendo la equidad en la gestión de las personas un requisito ineludible para obtener los resultados previstos, no bastará resolver estas cuestiones trabajando exclusivamente en la definición de resultados e indicadores. Los esfuerzos para alinear la gestión de las personas con la gestión de los resultados tienen que insertarse en una política de recursos humanos basada en un principio inundado de obiedad: para conseguir mejor gestión se requieren mejores gestores. Jaraíz y Pereira (2015, p. 23).

1.3. Formulación del Problema

Problema General

¿Existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?

Problemas específicos

1. ¿Cómo es la Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?

2. ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?

1.4. Justificación del estudio.

Conveniencia:

Desde la gestión pública basada en resultados, conviene la investigación a quienes laboran en la parte administrativa del Ministerio Público, pues la gestión del potencial humano es clave en toda institución para el logro de los objetivos propuesto por la organización.

Relevancia social:

La administración que implementa el Ministerio Público tiene como soporte la gestión del potencial humano, por tanto si esta no acompaña los procesos jurisdiccionales las investigaciones fiscales pueden no ser eficientes por factores de desempeño laboral, que a la postre repercuten en la calidad de del servicio al usuario, por tanto su alcance social radica en que el usuario es quien se beneficia de los resultados, pues los gestores públicos cuentan con una evaluación de estos dos indicadores de gestión.

Implicancia práctica:

El presente permite a partir de la evidencia práctica plantear mejoras de la gestión del potencial humano y el desempeño laboral, por tanto se justifica dado que los usuarios del Ministerio Público necesitan ser atendidos por un personal con una alta motivación laboral y por tanto con eficiente desempeño laboral, aspectos que evalúa la investigación.

Valor teórico:

Desde la teoría se justifica permite generalizar los indicadores de gestión del potencial humano y el desempeño laboral como una forma de

conceptualizar estas variables en la gestión pública, pues su comprobación con los resultados obtenidos nos permiten determinar que estos pueden ser aplicados como parte del logro de los objetivos institucionales en el sector público, en este caso en el Ministerio Público de Moyobamba,

Utilidad metodológica:

La investigación siendo del tipo correlacional, nos permite demostrar que este tipo de investigaciones son congruentes para demostrar la relación existente entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral en una institución pública, por tanto valederos para ser replicados.

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

H_i: Existe relación entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

Hipótesis Específicas

H₁: La Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, es buena.

H₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, es buena.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar si existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

Objetivos Específicos

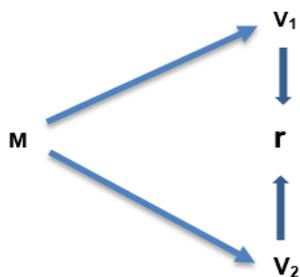
1. Determinar la Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.
2. Determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

El diseño a utilizar en la investigación es, correlacional porque, tal como lo detalla Alarcón, R (2012, p. 54.), este tipo de diseño está caracterizado por que para contrastar las hipótesis en estudio se tiene que determinar el nivel de relación causal o de interdependencia de las variables, en este caso la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba.

En función de lo especificado, esta investigación tiene el siguiente diseño:



Dónde:

M : Muestra de la investigación.

V₁: Gestión del Potencial Humano

V₂: Desempeño laboral

r : Es la relación que existe entre ambas variables.

2.2. Variables, Operacionalización de las Variables

Las variables en estudios son:

V₁: Gestión del Potencial Humano

V₂: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable 1 y 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores.	Escala de medición
Gestión del potencial humano	Proceso de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro” (Eslava (2004,p.4)	Determinación de la gestión del potencial humano a partir de los elementos de planificación, organización, dirección y control de las acciones tendientes a gestionar las habilidades de los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales, medidos a partir de la ficha de encuesta	Planificación Organización Dirección Control	<ul style="list-style-type: none"> Tiene MOF y ROF actualizados Tiene CAP actualizado. Plan de Desarrollo de Personas actualizado Tiene plan de Desarrollo de Personas con presupuesto asignado Número de trabajadores de acuerdo a CAP. Los trabajadores asignados según perfil establecido en CAP Las funciones asignadas a cada trabajador están de acuerdo a MOF y ROF. Carga laboral de cada trabajador está distribuida según el MOF y ROF Cumplimiento de labores ejecutadas en función de POI. Planes mensuales para cumplimiento de acciones La Jefatura actúa con liderazgo sobre el personal para un mejor desempeño laboral Relaciones interpersonales entre trabajadores Relaciones interpersonales trabajadores – directivos Monitoreo de cumplimiento de acciones del POI Evaluación de planes semanales y mensuales Evaluación de metas del área u oficina Evaluación general del POI 	Ordinal Escala de Likert 1=Nunca 2:Casi nunca 3= A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Desempeño laboral	Forma de operar de una persona de modo tal que mediante la utilización de los recursos contribuya al logro de lo planteado por la organización (Da Silva (2016, p.11).	Determinación del desempeño laboral a partir del cumplimiento de las acciones de los trabajadores desde los procesos productivos y la calidad del servicio medidos a partir de la ficha de encuestas	Procesos productivos Calidad del servicio	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento oportuno de informes internos Horas de trabajo semanal de acuerdo a régimen laboral Registro de documentos pendientes en Sistema de Trámite Documentario actualizado Plazos para responder solicitudes de usuarios externos cumplidos oportunamente Evaluación del Registro de reclamos en el Libro de reclamaciones Implementación de acciones o sugerencias del libro de reclamaciones 	Ordinal Escala de Likert 1=Nunca 2:Casi nunca 3= A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Fuente: Elaboración propia, 2017.

2.3. Población y Muestra

Población.

La población de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, está constituida por 37 trabajadores, el mismo que se agrupa en Analistas, Especialistas, Operados, Asistentes administrativos y Administradores de área y Gerente. La distribución por sexo y por grupo profesional se muestra a continuación en la siguiente tabla:

Tabla N° 1. *Distribución de la población por grupo ocupacional género*

Personal	Tamaño de la Población	Según género		Total de Población
		Varón	Mujer	
Analistas, Especialistas, Operadores, Asistentes Administrativos.	29	17	12	37
Administradores de Área	7	6	1	
Gerente	1	1		

Fuente: Oficina de RR.HH la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín.

Muestra.

Siendo una población pequeña, se asumió que la muestra corresponde a los 37 trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, es decir el tamaño muestral es el total de la población.

Muestreo

En la presente investigación se aplicó un muestreo por conveniencia, debido a que el total de la población es igual a la muestra a ser evaluada. No se aplicó criterios de inclusión o exclusión.

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

Tabla 2. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad*

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES E INFORMANTES
Gestión del potencial humano	Encuesta	Ficha de Encuesta	Trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, Distrito de Moyobamba, 2017.
Desempeño laboral	Encuesta	Ficha de Encuesta	Trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, Distrito de Moyobamba, 2017.

Fuente: Elaboración propia

Técnicas:

Encuesta:

Se aplicó la técnica de la encuesta, con la finalidad de recoger la opinión de los trabajadores que conforman la muestra de las variables en estudio. Esta técnica se aplica en una investigación, según indica Alarcón, R (2008, p.48), con la finalidad de determinar percepciones o cualidades de un elemento o conjunto de elementos de una investigación, como es el caso de la presente, donde se buscó analizar las cualidades de la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito Moyobamba.

Instrumentos:

El instrumento para aplicar la técnica antes definida fue la ficha de encuesta, donde según lo indicado por Alarcón, R (2008, p.48) este debe contener todos los atributos de las variables previamente definidas al momento de describir los indicadores que lo conforman, es así que ha sido elaborada en función de los indicadores y dimensiones detallados en la operacionalización de las variables, consta de 16 preguntas, equivalentes al

total de indicadores, distribuidos en función de las dimensiones que los conforman. Así se tiene que los indicadores de las variables constan de 05 preguntas cuya escala de valoración es de Nunca (1), Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5). Para efectos de la valoración positiva se considera como buena la sumatoria de los valores Casi Siempre y Siempre, y se considera la siguiente escala valorativa:

Valoración	% de
Deficiente	Menor o igual a 50%
Regular	Entre 51% y 70%
Bueno	Entre 71% y 80%
Excelente	Mayor a 80%

Validez

Los instrumentos fueron validados mediante Juicio de expertos, esta valoración fue efectuada por tres profesionales con experiencia en temas de investigación y gestión pública y los valores se muestran a continuación:

Tabla 3. Validación por Juicio de Expertos

Experto	Variable Gestión de Potencial Humano		Variable Desempeño Laboral	
	Valor Numérico	Valor porcentual	Valor Numérico	Valor porcentual
Experto 1	48	96.00%	44	88.00%
Experto 2	47	94.00%	46	92.00%
Experto 3	45	90.00%	47	94.00%
Promedio	46.67	93.30%	45.67	91.33%

Fuente: Fichas de validación de expertos

La tabla número 3 nos indica que los instrumentos evaluados tienen un nivel de validez del 93.3% en promedio, para la variable gestión de potencial humano, y 91.33% en promedio para la variable desempeño laboral, con lo que se corrobora que su aplicación conduce de manera adecuada a los resultados esperados para la presente investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de la investigación fue establecida mediante el estadístico de alfa de Cronbach, el mismo que según lo establecido por Alarcón, R. (2008), este estadístico nos muestra que los datos de una determinada investigación son coherentes en función de su confiabilidad, donde el valor aceptable debe oscilar entre 0.80 – 1.0, y en nuestro caso el valor obtenido es de 0.8512, lo que indica una alta confiabilidad.

Tabla 4. *Confiabilidad de la Investigación medida con Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0.8512	37

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

2.5. Métodos de análisis de datos:

Para analizar los datos se utilizaron metodologías de la estadística, en lo relacionado con las pruebas de hipótesis, que en nuestro caso fue la prueba de Chi cuadrado, la misma que corresponde a una prueba no paramétrica, donde lo que se busca es determinar si las variables analizadas son independientes o dependientes una de otra, con un nivel de significancia $p < 0.05$; las variables sometidas al estudio fueron la Gestión del potencial humano y Desempeño laboral, bajo el siguiente criterio de decisión: para la hipótesis: Si: $\chi^2 < \chi^2_t$ se acepta la hipótesis H_0 , y el nivel de significancia asintótica de dos caras en el intervalo es 0.00 y 0.005, demostrando su asociación altamente significativa entre ambas variables.

Para el análisis de los datos se realizó el siguiente procedimiento:

- Construcción de una base de datos, en función de las variables, dimensiones e indicadores a ser evaluados.
- Generación de la información utilizando el soporte informático SPSS 23.0.
- Análisis de la información para determinar validez o rechazo de la hipótesis.
- Elaboración de tablas de frecuencias de las variables en estudio.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos estuvieron relacionados al cumplimiento de los procesos y la rigurosidad que exige la investigación científica, incluyendo los aspectos de no plagio y autenticidad de la investigación.

Por otro lado, dado que se desarrolló la investigación analizando factores de índole laboral de la población en estudio, los datos fueron procesados de forma anónima y solo se presenta la información de forma generalizada.

III. RESULTADOS

Del Objetivo Específico 1

Este objetivo buscó determinar la Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

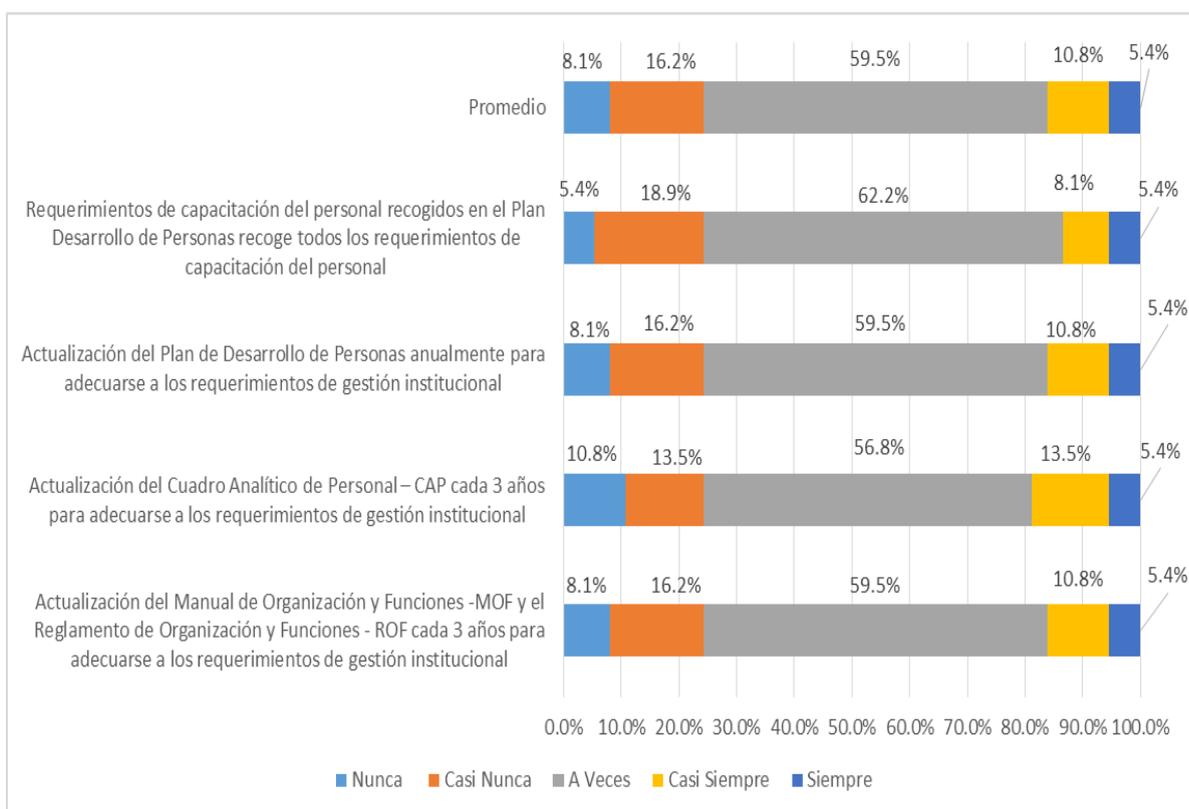
A continuación se muestran los valores de la gestión del potencial humano planteados en este objetivo específico en función de las dimensiones que conforman la variable y sus respectivos indicadores.

Tabla 5. Valoración de la dimensión Planificación.

Item	Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Actualización del Manual de Organizaciones y Funciones-MOF y el Reglamento de Organización y Funciones-ROF cada tres años para adecuarse a los requerimientos de gestión institucional	8.1%	16.2%	59.5%	10.8%	5.4%
2	Actualización del Cuadro Analítico de Personal-CAP cada 3 años para adecuarse a los requerimientos de gestión institucional	10.8%	13.5%	56.8%	13.5%	5.4%
3	Actualización del Plan de Desarrollo de Personas anualmente para adecuarse a los requerimientos de gestión institucional	8.1%	16.2%	59.5%	10.8%	5.4%
4	Requerimientos de capacitación del personal en el Plan de Desarrollo de Personas recoge todos los requerimientos de capacitación del personal	5.4%	18.9%	62.2%	8.1%	5.4%
Promedio		8.1%	16.2%	59.5%	10.8%	5.4%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 1. Valoración de la dimensión Planificación



La tabla 5 y el gráfico 1 nos muestran los valores de los indicadores de la dimensión Planificación de la Gestión del Potencial Humano, donde los valores promedio son de 8.1% para Nunca, 16.2% para Casi nunca, 59.5% para A veces, 10.8% para Casi siempre y 5.4% para Siempre.

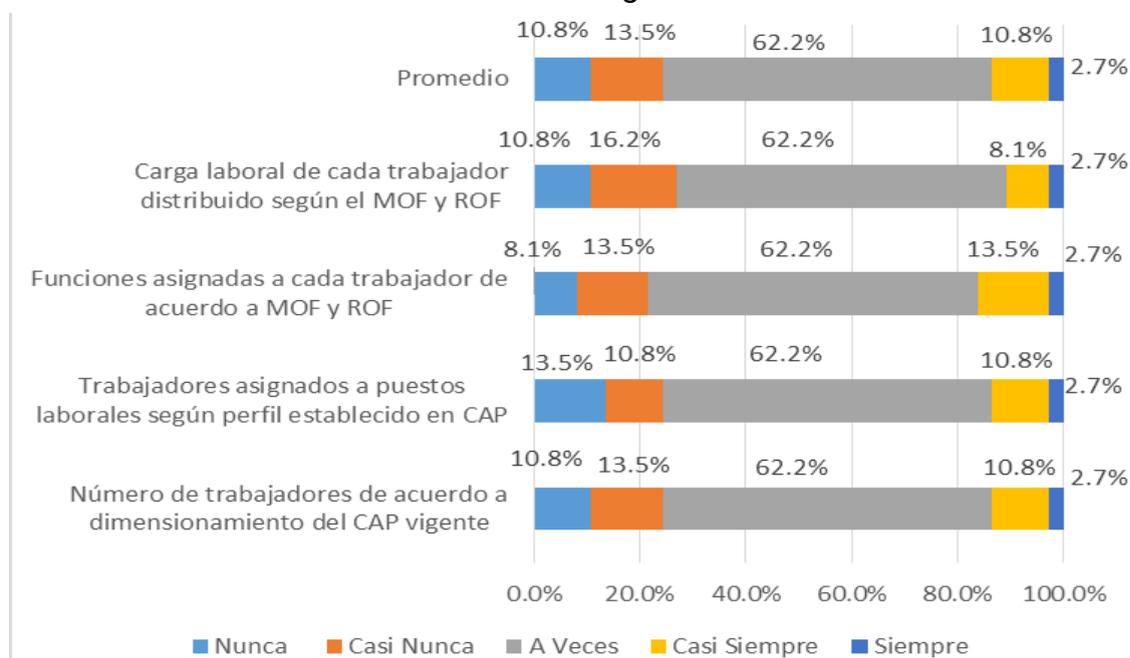
Los valores para cada uno de los indicadores que conforman esta dimensión no muestran diferencias significativas, así la valoración Nunca oscila entre 5.4% y 10.8%, la valoración Casi nunca entre 13.5% y 18.9%, la valoración A veces entre 56.8% y 62.2%, la valoración Casi siempre entre 8.1% y 13.5%, y la valoración Siempre, todas con 5.4%.

Tabla 6. Valoración de la dimensión Organización.

Item	Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Número de trabajadores de acuerdo al dimensionamiento del CAP vigente	10.8%	13.5%	62.2%	10.8%	2.7%
2	Trabajadores asignados a puestos laborales según perfil establecido en CAP	13.5%	10.8%	62.2%	10.8%	2.7%
3	Funciones asignadas a cada trabajador de acuerdo a MOF y ROF	8.1%	13.5%	62.2%	13.5%	2.7%
4	Carga laboral de cada trabajador distribuido según el MOF y ROF	10.8%	16.2%	62.2%	8.1%	2.7%
Promedio		10.8%	13.5%	62.2%	10.8%	2.7%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 2. Valoración de la dimensión Organización



La tabla 6 y el gráfico 2 nos muestran los valores de los indicadores de la dimensión Organización de la Gestión del Potencial Humano, donde los valores promedio son de 10.8% para Nunca, 13.5% para Casi nunca, 62.2% para A veces, 10.8% para Casi siempre y 2.7% para Siempre.

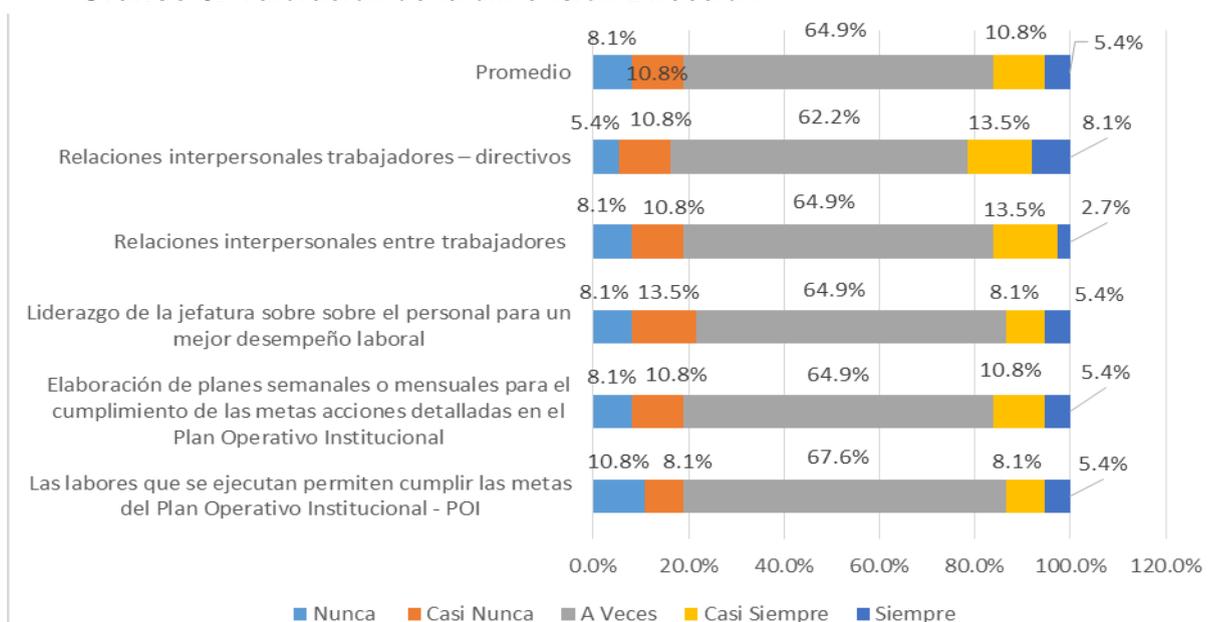
Los valores para cada uno de los indicadores que conforman esta dimensión no muestran diferencias significativas, así la valoración Nunca oscila entre 8.1% y 13.5%, la valoración Casi nunca entre 10.8% y 16.2%, la valoración A veces todas 62.2%, la valoración Casi siempre entre 8.1% y 13.5% y la valoración Siempre, todas con 2.7%.

Tabla 7. Valoración de la dimensión Dirección.

Item	Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Las labores que se ejecutan permiten cumplir las metas del Plan Operativo Institucional –POI	10.8%	8.1%	67.6%	8.1%	5.4%
2	Elaboración de planes mensuales para el cumplimiento de las metas detalladas en el plan Operativo Institucional	8.1%	10.8%	64.9%	10.8%	5.4%
3	Liderazgo de la jefatura sobre el personal para un mejor desempeño laboral	8.1%	13.5%	64.9%	8.1%	5.4%
4	Relaciones interpersonales entre trabajadores	8.1%	10.8%	64.9%	13.5%	2.7%
5	Relaciones interpersonales trabajadores - directivos	5.4%	10.8%	62.2%	13.5%	8.1%
Promedio		8.1%	10.8%	64.9%	10.,8%	5.4%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 3. Valoración de la dimensión Dirección



La tabla 7 y el gráfico 3 nos muestran los valores de los indicadores de la dimensión Dirección de la Gestión del Potencial Humano, donde los valores promedio son de 8,1% para Nunca, 10,8% para Casi nunca, 64,9% para A veces, 10,8% para Casi siempre y 5,4% para Siempre.

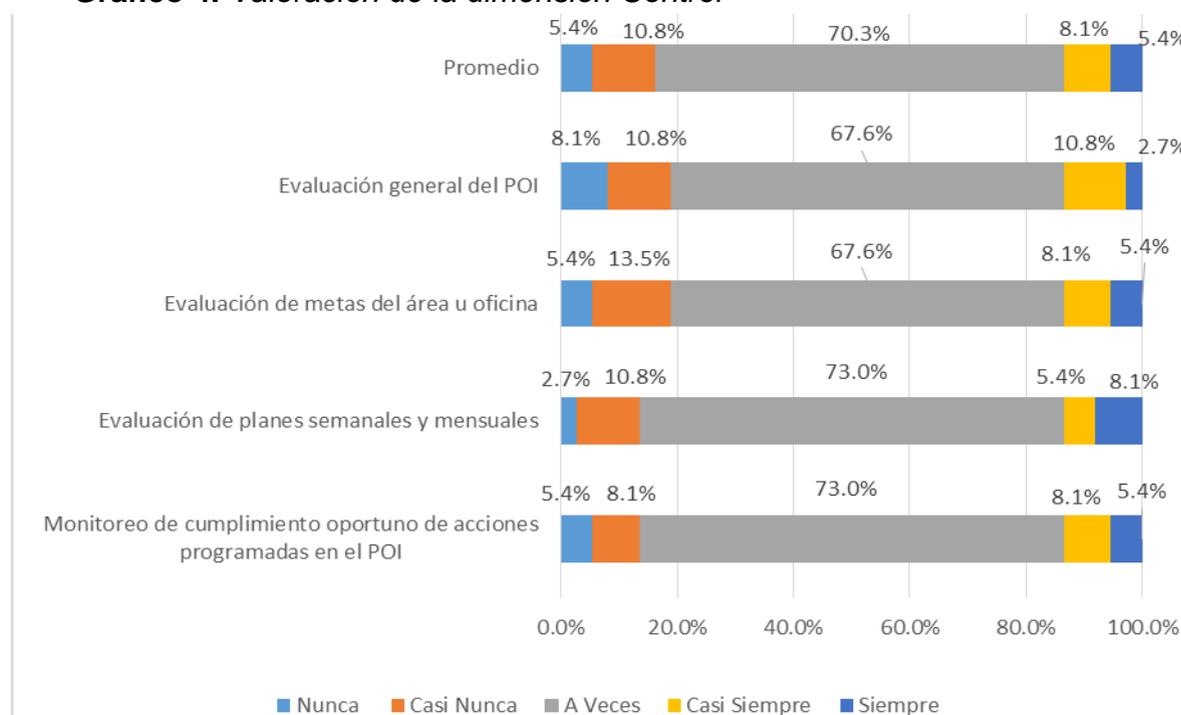
Los valores para cada uno de los indicadores que conforman esta dimensión no muestran diferencias significativas, así la valoración Nunca oscila entre 5,4% y 10,8%, la valoración Casi nunca entre 8,1% y 10,8%, la valoración A veces entre 62,2% y 67,6% la valoración Casi siempre entre 8,1% y 13,5% y la valoración Siempre, entre 2,7% y 8,1%.

Tabla 8. Valoración de la dimensión Control

Item	Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Monitoreo de cumplimiento oportuno de acciones programadas en el POI	5.4%	8.1%	73.0%	8.1%	5.4%
2	Evaluación de planes semanales y mensuales	2.7%	10.8%	73.0%	5.4%	8.1%
3	Evaluación de metas del área u oficina	5.4%	13.5%	67.6%	8.1%	5.4%
4	Elaboración general del POI	8.1%	10.8%	67.6%	10.8%	2.7%
Promedio		5.4%	10.8%	70.3%	8.1%	5.4%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 4. Valoración de la dimensión Control



La tabla 8 y el gráfico 4 nos muestran los valores de los indicadores de la dimensión Control de la Gestión del Potencial Humano, donde los valores promedio son de 5.4% para Nunca, 10.8% para Casi nunca, 70.3% para A veces, 8.1% para Casi siempre y 5.4% para Siempre.

Los valores para cada uno de los indicadores que conforman esta dimensión no muestran diferencias significativas, así la valoración Nunca oscila entre 2.7% y 8.1%, la valoración Casi nunca entre 8.1% y 13.5%, la valoración

A veces entre 67.6% y 73.0% la valoración Casi siempre entre 5.4% y 10.8% y la valoración Siempre, entre 2.7% y 8.1%.

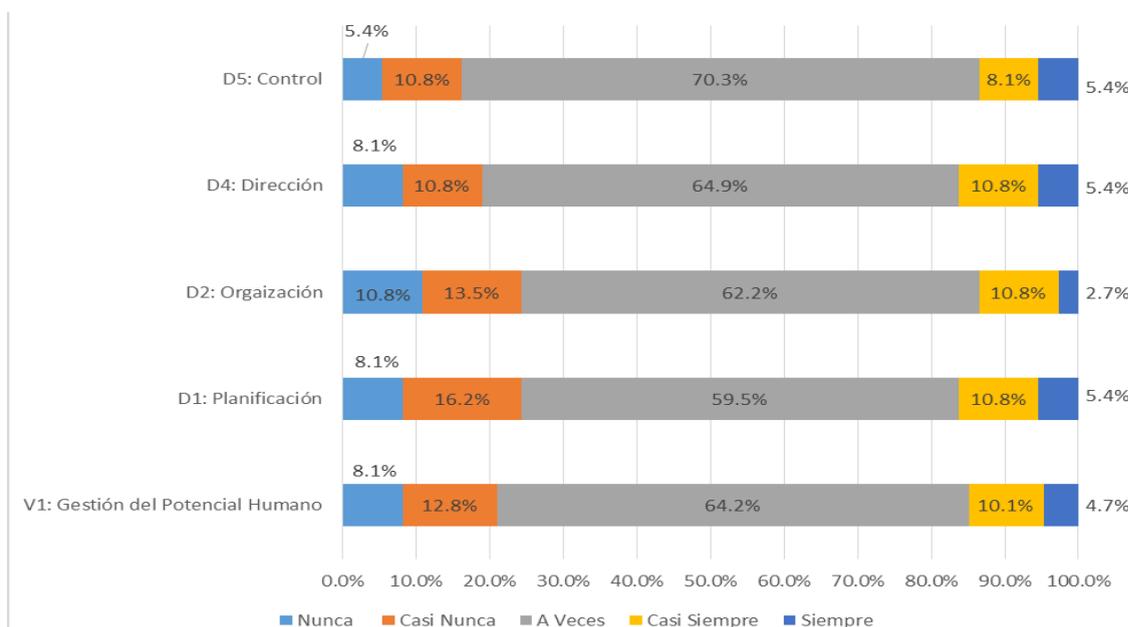
A continuación se muestran los valores promedio de cada una de las dimensiones y de la variable Gestión del Potencial Humano:

Tabla 9. Valoración de la Gestión del Potencial Humano.

Variable / Dimensión	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
V1: Gestión del Potencial Humano	8.1%	12.8%	64.2%	10.1%	4.7%
D1: Planificación	8.1%	16.2%	59.5%	10.8%	5.4%
D2: Organización	10.8%	13.5%	62.2%	10.8%	2.7%
D4: Dirección	8.1%	10.8%	64.9%	10.8%	5.4%
D5: Control	5.4%	10.8%	70.3%	8.1%	5.4%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 5. Valoración de la Gestión del Potencial Humano



Los valores expresados en la Tabla 9 y el Gráfico 5, indican el nivel de cumplimiento la Gestión del Potencial Humano en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, y muestra valores de Nunca 8.1%, Casi Nunca 12.8%, A Veces 64.2%, Casi Siempre 10.1% y Siempre 4.7%.

Teniendo presente que la hipótesis planteada indica que: H1: La Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, es buena y como forma de evaluarla es la sumatoria de los valores Casi Siempre y Siempre, se tiene que para la presente investigación los valores de cumplimiento positivo es de 14.8%, por tanto se infiere que se rechaza la hipótesis planteada y se acepta H₀: La Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, no es buena.

Los valores expresados para cada una de las dimensiones que conforman la variable Gestión del Potencial Humano de forma desagregada no muestran valores significativamente diferentes, así la valoración Nunca muestra un rango entre 5.4% y 10.8%, la valoración Casi Nunca con un rango entre 10.8% y 16.2%; la valoración A Veces con un rango 59.5% y 70.3%; la valoración Casi Siempre con un rango entre 8.1% y 10.8%; y la valoración Siempre con un rango entre 2,7% y 5.4%.

Del Objetivo Especifico 2

Este objetivo buscó determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

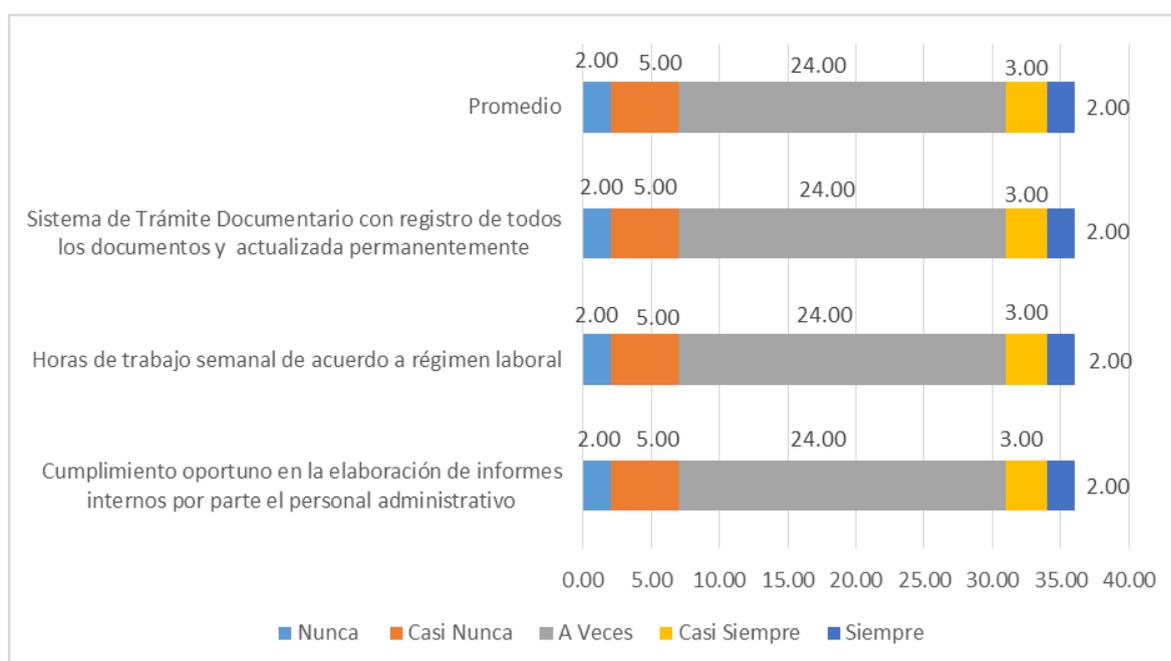
A continuación se presentan los valores de los indicadores que conforman la variable desempeño laboral en función de sus dimensiones:

Tabla 10. Valoración de la dimensión Procesos Productivos

Item	Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Nunca
1	Cumplimiento oportuno de la elaboración de informes internos por parte del personal administrativo	8.1%	13.5%	64.9%	8.1%	5.4%
2	Horas de trabajo semanal de acuerdo a régimen laboral	8.1%	13.5%	64.9%	8.1%	5.4%
3	Sistema de Trámite documentario con registro de todos los documentos y actualizada permanentemente	8.1%	13.5%	64.9%	8.1%	5.4%
Promedio		8.1%	13.5%	64.9%	8.1%	5.4%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 6. Valoración de la dimensión Procesos Productivos.



La tabla 10 y el gráfico 6 nos muestran los valores de los indicadores de la dimensión Procesos productivos del Desempeño laboral, donde los valores promedio son de 8.1% para Nunca, 13.5% para Casi nunca, 64.9.3% para A veces, 8.1% para Casi siempre y 5.4% para Siempre.

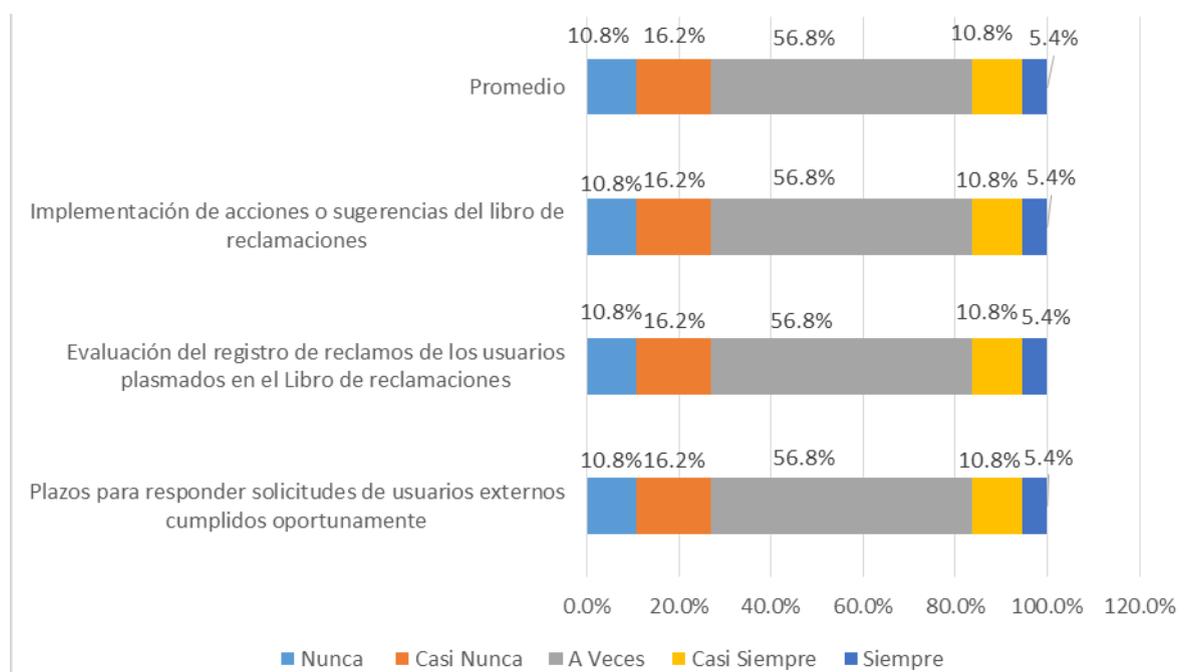
Los valores para cada uno de los indicadores que conforman esta dimensión son iguales en todos los indicadores que lo conforman, por tanto igual al promedio.

Tabla 11. Valoración de la dimensión Calidad del Servicio.

Item	Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Nunca
1	Plazos para responder solicitudes de usuarios externos cumplidos oportunamente	10.8%	16.2%	56.8%	10.8%	5.4%
2	Evaluación del registro de reclamos de los usuarios plasmados en el libro de reclamaciones	10.8%	16.2%	56.8%	10.8%	5.4%
3	Implementación de acciones o sugerencias del libro de reclamaciones	10.8%	16.2%	56.8%	10.8%	5.4%
promedio		10.8%	16.2%	56.8%	10.8%	5.4%

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

Gráfico 7. Valoración de la dimensión Calidad del Servicio.



La tabla 11 y el gráfico 7 nos muestran los valores de los indicadores de la dimensión Calidad del servicio del Desempeño laboral, donde los valores promedio son de 10.8% para Nunca, 16.2% para Casi nunca, 56.8% para A veces, 10.8% para Casi siempre y 5.4% para Siempre.

Los valores para cada uno de los indicadores que conforman esta dimensión son iguales en todos los indicadores que lo conforman, por tanto igual al promedio.

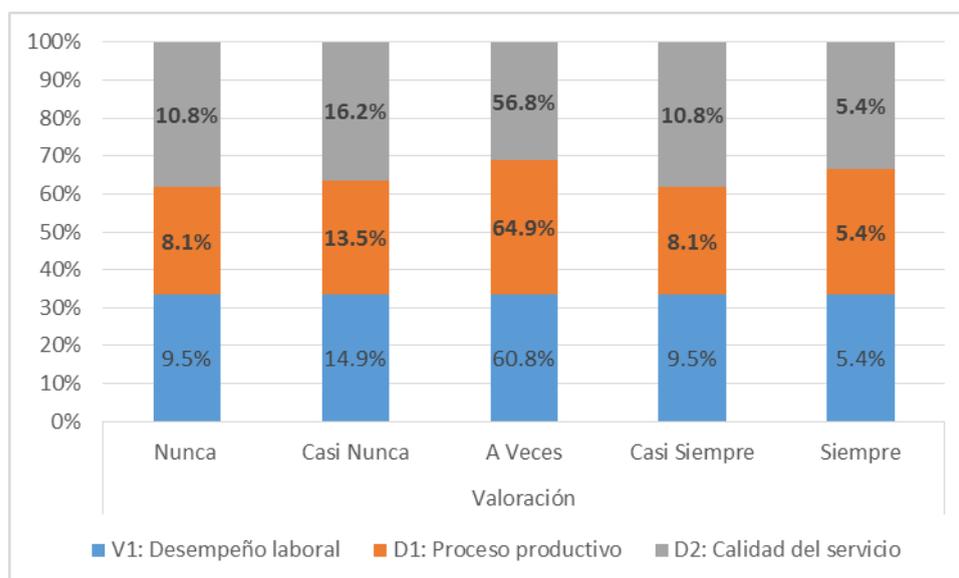
A continuación se muestran los valores promedio de cada una de las dimensiones, de la variable Desempeño laboral:

Tabla 12. Valoración del Desempeño Laboral

Variable / Dimensión	Valoración				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
V1: Desempeño laboral	9.5%	14.9%	62.2%	9.5%	5.4%
D1: Proceso productivo	8.1%	13.5%	64.9%	8.1%	5.4%
D2: Calidad del servicio	10.8%	16.2%	56.8%	10.8%	5.4%

Fuente: Datos de Instrumentos de la investigación procesados con SPSS 23

Gráfico 8. Valoración del Desempeño laboral.



Los valores expresados en la Tabla 5 y el Gráfico 2, indican el nivel de cumplimiento del Desempeño laboral en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, el mismo que muestra valores de Nunca 9.5%, Casi Nunca 14.9%, A Veces 62.2%, Casi Siempre 9.5% y Siempre 5.4%.

Teniendo presente que la hipótesis planteada indica, H2: El desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, es buena y como forma de

evaluarla es la sumatoria de los valores Casi Siempre y Siempre, se tiene que para la presente investigación los valores de cumplimiento positivo es de 14.9%, por tanto se infiere que se rechaza la hipótesis planteada y se acepta H_{02} : El desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, no es buena.

Los valores expresados para cada una de las dimensiones que conforman la variable Desempeño laboral de forma desagregada no muestran valores significativamente diferentes, así la valoración Nunca muestra un rango entre 8.1% y 10.8%, la valoración Casi Nunca con un rango entre 13.5% y 16.2%; la valoración A Veces con un rango 59.5% y 64.9%; la valoración Casi Siempre con un rango entre 8.1% y 10.8%; y la valoración Siempre con un rango 5.4% para ambas dimensiones.

Del Objetivo General

Determinar si existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

Tabla 13. Contingencia de las Variables Gestión del Potencial Humano y Desempeño laboral

			Desempeño laboral					Total
			Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Gestión del Potencial Humano	Nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,1	,7	,1	,0	1,0
	Casi Nunca	Recuento	0	4	0	0	0	4
		Recuento esperado	,1	,5	2,7	,5	,1	4,0
	A Veces	Recuento	0	1	25	1	0	27
		Recuento esperado	,7	3,6	18,2	3,6	,7	27,0
	Casi Siempre	Recuento	0	0	0	4	0	4
		Recuento esperado	,1	,5	2,7	,5	,1	4,0
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	,0	,1	,7	,1	,0	1,0
	Total:	Recuento	1	5	25	5	1	37
		Recuento esperado	1,0	5,0	25,0	5,0	1,0	37,0

Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

La tabla 13 representa los valores de las variables que nos permiten determinar los valores esperados y los obtenidos en la investigación para que a partir de ello elaborar la prueba de hipótesis con el estadístico de Chi cuadrado, denominado Tabla de Contingencia de las variables, que para nuestro caso es Gestión del Potencial Humano y Desempeño laboral. Los valores obtenidos muestran que existen diferencias entre los valores parciales más no así en el total que indica un valor de 37 elementos, valor que corresponde al total de la muestra analizada.

Tabla 14: Prueba de Chi Cuadrado para la hipótesis general

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)	Regla de Decisión
Chi-cuadrado calculado	127,615	16	,000	Se acepta H_1
Razón de verosimilitud	58,156	16	,000	
Asociación lineal por lineal	32,454	1	,000	
Chi-cuadrado tabulado	26,2962			
N° de casos validos	37			

Fuente: Fuente: Datos de encuestas procesados con SPSS.23

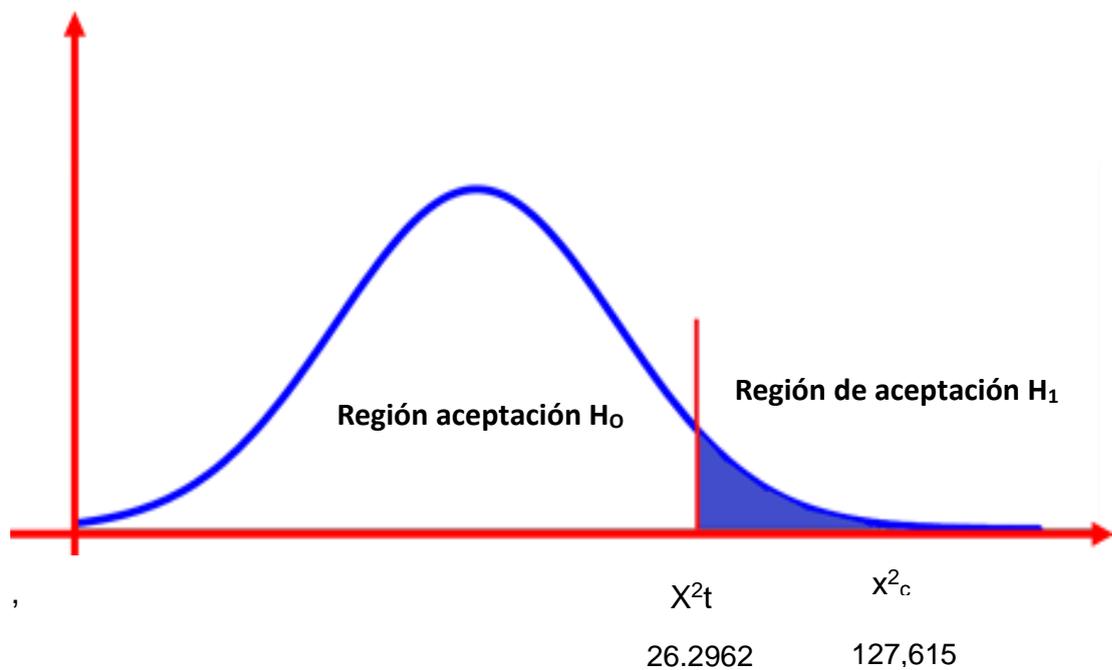
La tabla 14 nos muestra los valores de la prueba estadística de Chi Cuadrado, donde la significancia asintótica de 2 caras para el Chi cuadrado de Pearson de 127.617, para todos los factores analizados es igual a cero, por tanto tal como lo indica Alarcón (2006, p.53) cuando los valores de la significancia asintótica de la prueba de Chi cuadrado está en el rango de 0.0 y 0.05, indica que las variables no son independientes, por consiguiente tienen un grado de relación entre sí, lo que nos permite entonces inferir que para la presente investigación las variables al ser dependientes, muestran un nivel de asociación y dependencia entre sí.

Sin embargo, para dar mayor certeza a los valores de la significancia asintótica de 2 caras, tal como lo indica Alarcón (2006, p. 54) se debe comparar el valor del Chi cuadrado expresado en la tabla correspondiente (χ^2_t) con el valor del Chi cuadrado calculado (χ^2_c), donde se somete al siguiente criterio de decisión para la hipótesis: Si: $\chi^2_c > \chi^2_t$ se acepta la hipótesis H_1 : Existe relación entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

Los valores expresados en Si $x^2_c > x^2_t$, las variables son dependientes entre sí y se encuentran relacionadas.

Teniendo un valor de $x^2_c = 127,615$ y $x^2_t = 26.2962$, se determina que: existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.

Grafico 9. *Campana de Gauss de Aceptación o Rechazo de Hipótesis*



IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la Gestión del Potencial Humano y el Desempeño laboral en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público, ubicado en la ciudad de Moyobamba para el periodo 2017, donde al aplicarse la prueba de Chi cuadrado se obtuvo valores de $\chi^2_c = 127,615$ y $\chi^2_t = 26.2962$, lo que conlleva a determinar que la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, si se encuentran relacionadas. Estos valores son concordantes con lo indicado por Inca, K (2015, p. 76) que menciona que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Del mismo modo lo indicado por Dávila (2012, p.67) que indica que existe una asociación y una dependencia entre las variables en estudio, por lo que se concluye que existe relación entre el desarrollo de los recursos humanos y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca. Es decir la relación encontrada entre las variables es similar a lo mostrado dos instituciones públicas peruanas, una en la sierra del país, y otra en la región San Martín.

Estos resultados nos indica entonces, que a mejores indicadores de gestión del potencial humano, se obtendrán mejores indicadores de desempeño laboral, expresión que se corrobora con lo indicado por Casma (2015, p.83) que indica que la gestión del talento humano por competencias incidió positivamente en aumentar el desempeño en todo proceso productivo haciendo frente a factores de cambios que producen en las economías, globalización de mercado, desarrollo tecnológico y volúmenes de información.

El nivel de cumplimiento la Gestión del Potencial Humano en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, es deficiente, donde la valoración positiva alcanza el 14.9%, lo que indica un nivel bajo en cuanto a su

gestión, siendo la valoración A Veces el que obtiene mayor puntaje con 68.2%, por tanto se infiere que la gestión del talento humano no viene siendo llevada de forma adecuada, por tanto el clima laboral, las condiciones de trabajo y los aspectos conductuales de directivos y trabajadores no es el apropiado, lo que a la postre se evidencia en los resultados de la gestión y la baja productividad laboral, aspectos que son corroborados por Cachuan (2005, p.79) quien indica que la inadecuada gestión de desempeño genera una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

No se puede generar un buen desempeño laboral si las condiciones de la gestión del potencial humano son deficitarias, elemento que se corrobora con lo indicado por Camacho (2010, p.93) que menciona que una empresa para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo, elementos que se observan en la institución evaluada.

Los indicadores del planeamiento, organización, dirección y control de la gestión del potencial humano si bien se encuentran definidos en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público, estos no se aplican o desarrollan de forma cabal, que conlleve a una motivación laboral y sobre todo a generar confianza entre los trabajadores para un mejor desempeño, aspectos que se corroboran con lo indicado por García (2014, p.86) que dice que la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos.

Por otro lado el nivel de cumplimiento del Desempeño laboral en la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, es deficiente, donde la valoración positiva sólo alcanza el 14.8%, cuya valoración es muy

baja, siendo el valor de A veces el que tiene una mayor valoración con 62.2%, por tanto se infiere que el desempeño laboral desde los procesos productivos y la calidad del servicio no vienen siendo cumplidos a cabalidad, lo que se traduce en que los elementos de la gestión pública para la creación de valor público en favor de la ciudadanía no viene siendo cumplida a cabalidad.

Estos valores observados para el desempeño laboral, concuerdan con lo indicado por Marcillo (2014, p.113) que indica que las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, elementos no observados en la presente investigación.

El desempeño laboral como elemento de cumplimiento de la función pública encomendada corresponde al factor más importante en relación a los servicios públicos que se ofrecen, pues su incumpliendo genera desconfianza, insatisfacción en los usuarios, por tanto su mejora parte por identificar los factores críticos, entre ellos la gestión del potencial humano, el mismo que se corrobora con lo indicado por Casma (2015, p.83) que indica que cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas a fin de efectuar actividades eficientemente, este es el sentido, se debe implementar el modelo de dirección basado en gestión del potencial del talento humano por competencias que puede ser prevista desde la planificación hasta el control de resultados.

V. CONCLUSIONES

La investigación presenta las siguientes conclusiones:

Si existe relación entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, determinada a través del estadístico de Chi cuadrado de Pearson, donde el valor de $\chi^2_c = 127,615$ es mayor al $\chi^2_t = 26.2962$, y la significancia asintótica igual a cero.

La Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, no es buena, alcanzando sólo 14.9% de cumplimiento.

El desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, no es buena, alcanzando sólo 14.8% de cumplimiento.

VI. RECOMENDACIONES

Al Gerente de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, para implementar un plan de mejora de los indicadores de la gestión del potencial humano, sustentado en los indicadores del clima organizacional y el desempeño laboral.

Al administrador del área de Potencial Humano de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, para que implemente un Plan de Desarrollo de Capacidades tendientes a la mejora de la gestión del potencial humano, resaltando los aspectos actitudinales de las relaciones entre directivos y trabajadores, y de estos últimos entre pares.

Al administrador del área de Potencial Humano de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, para que diseñe un plan de monitoreo y control del desempeño laboral, basado en la gestión pública por resultados.

VII. REFERENCIAS

Alarcón, R. (2012). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento* Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú. Editorial Universitaria.

Arbulú Montoya, Miluska (2015) *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016*” (tesis de posgrado) Universidad César Vallejo – Tarapoto. Perú.

Becker, J. (2004) *La gestión del capital humano*. Editorial Limusa. México.

Herrera, Gleydi (2016) *La gestión del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, 2016* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión – Tarapoto. Perú.

Bahamonde Amaya, O. (2011). *El sueño de la Empresa pública eficiente*. En: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/06/14/el-sueno-de-la-empresa-publica-eficiente/>.

Mc Bride Gonzales, D. (2011). *La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector público*. Conexión ESAN. (23 junio 2011).

Camacho, C. (2010). *La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Mabetex Distribuidora Textil de la Ciudad de Ambato*. (Tesis. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Administración, Ecuador). (Acceso el 13 de julio 2017). Recuperada en: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1549/1/150%20Ing>.

Cachuan Chalco, G. (2015). *El Talento Humano y su Impacto en el Crecimiento Económico de las Empresas de Servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana Año 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres. En: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.

- Casma , C. (2015). *Relación de la gestión del Talento humano por Competencias en el Desempeño laboral de la Empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela Postgrado. Disponible en:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CEA%20C32%202015.pdf?sequence=1>.
- Dávila, F (2012) *Evaluación del desarrollo de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca en el año 2012*. Universidad César Vallejo. Filial Tarapoto.
- Da Silva, R. (2016) “*La Gerencia de los recursos*”. Editorial Limusa. Buenos Aires. Argentina.
- Dessler (2006) *Gestión del Potencial Humano*. Editorial La Gran Muralla. Bogotá. Colombia.
- Díaz Pérez, M. (2004). *Gestión del Potencial Humano en las Organizaciones. Una propuesta Metodológica desde la Psicología*. (Tesis doctoral, Universidad La Habana). (Acceso el 14 de julio 2017). Recuperada en:
<http://tesis.repo.sld.cu/527/1/DiazPerez>.
- Eslava, P (2004) *Enfoque estratégico en la gestión del potencial humano*. Editorial Paidós. Barcelona. España.
- García, A. (2014). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su Incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. (Tesis. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Facultad de comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial. Tulcán-Ecuador). En:
<http://www.repositorioupec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20ANAL>

ISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%92N%20DEL%20RECURSO%20HUMANO%20POR%20COMPETI%C3%93N%20LABORAL%20DDO%2C%20AMANDA.

Inca Allcahuamán, K. (2015), "*Gestión Del Talento Humano y su relación con el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*". (Tesis. Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias Administración de Empresas, Andahuaylas-Perú. En:
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.-pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Iacovello, M y Pulido, N. (2007). *Gestión y Gestores de Resultados: Cara y Contracara*. Buenos Aires. En:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/64E2E64BD679C86805257FDF00755E64/\\$FILE/gestores_resultados](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/64E2E64BD679C86805257FDF00755E64/$FILE/gestores_resultados).

Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas- INCISPP. (2016). "*Gestión Pública por Resultados. Concepto y elementos*". (15 de noviembre). En:
<http://incispp.edu.pe/blog/la-gestion-publica-resultados-concepto-elementos/>.

Jaraíz, G y Pereira, M. (2015). "*El Nuevo Servicio Público (NSP), un paradigma para la construcción de nuevos modelos metodológicos para el análisis de la administración pública*". Vol. 14, núm. 2. España. En:
www.usc.es/revistas/index.php/rips/article/download/2727/3213.

Koontz y Weihrich (2004) "*La administración como elemento productivo*". Editorial Limusa. Buenos Aires. Argentina.

Lacovello, J. y Pulido, T (2007) *Gestión orientada a resultados*. Editorial Paidós. Barcelona. España.

Latorre, F. (2012). *La Gestión De Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*. (Tesis. Universidad de Valencia- España). En:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

LLedo, J. (2011) *La Gestión Pública en las entidades del Estado*. Centro Editorial del Congreso de la República. Peru.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014) *Propuesta para la implementación de actividades de generación de empleo productivo*. Lima. Perú.

Ministerio Público - MPFN (2015) *Plan del Ministerio Público y Fiscalía de la Nación, año 2015*. Lima. Perú.

Manene (2010) *La eficiencia laboral en las organizaciones públicas*. Editorial Paidós. Barcelona. España.

Marcillo, N. (2014), *Modelo De Gestión Por Competencias para Optimizar El Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi*. (Tesis doctoral, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú). En:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.

Ortega, L. (2013). *Necesidad de Legitimar los procesos de medición de la eficacia de la administración y el rendimiento de los empleados públicos para poder gestionar más*. Blog de personas y recursos. En: <http://depersonasyrecursos.blogspot.pe/2013/03/los-recursos-humanos-en-la.html>.

Robbins y Coulter, (2008) *La Gestión como elemento de la administración*. Editorial Limusa. Buenos Aires. Argentina.

Rueda, N. (2011). *La eficiencia y su importancia en el sector Público*. Revista N°1. España. En: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4017945>.

Shack, N (2012) *Los indicadores de gestión del Ministerio Público*. Centro de Estudios Económicos y Sociales. Lima. Perú.

Vera , E. (2016). *La Gestión por Competencias y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Manabí. Escuela de Administración de Empresas, Portoviejo- Manabí-Ecuador). En: <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPENO%20LABORAL%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20DEL%20BANCO%20GUAYAQUIL%20AGENCIA%20PORTOVIEJO>.

Thompson, I. (2010). *Definición de eficiencia desde distintas perspectivas*. En: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>.

Tanzi (2000). *Eficiencia del sector público debe medirse en relación con el papel del Estado*. Revista de la CEPAL, N°71, Agosto 2000. En: <http://www.cepal.org/cgibin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/4/4934/P4934.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom>.

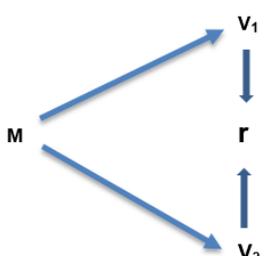
Trillo del Pozo, D. (2002). *Análisis económico y eficiencia del sector público*. VII Congreso Internacional del CLAD. Lisboa. Portugal. (8 octubre 2002). En: <http://www.uv.es/vjaime/Políticas/Lecturas/Analisis%20economico%20y%20eficiencia%20del%20sector%20publico>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO. "Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEORICO
<p>Problema Principal</p> <p>¿Existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo es la Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar si existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>-Determinar la Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.</p> <p>-Determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017</p> <p>Ho: No existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: La Gestión del potencial humano de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, es buena.</p> <p>H2: El desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017, es buena.</p>	<p>1. Gestión del potencial humano</p> <p>1.1. Eslava (2004) afirma que "es de un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización (p.4)</p> <p>1.2. Desde el punto de vista de Dessler (2006) considera que "son las prácticas y políticas necesarias que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro para los empleados de la compañía". (p.11)</p> <p>2. Desempeño laboral</p> <p>2.1. Según Robbins y Coulter, (2008, p. 8) el desempeño consiste en "búsqueda de los resultados a través de aplicación de cada una de las potencialidades con que cuenta una persona".</p> <p>2.2. Para Da Silva (2016, p.11), el desempeño significa "operar de modo tal que mediante la utilización de los recursos y contribuya al logro de lo planteado por la organización".</p>

DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO			INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS																															
<p>Transversal experimental correlacional.</p> <p>no y</p>  <p>M= Muestra V1: Variable 1 V2: Variable 2</p>	<p>Muestra Universal o Población Muestral</p> <p>Población: La población está constituida por 37 trabajadores Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martin, distrito de Moyobamba.</p> <p>Muestra: Corresponde una muestra de 37 trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martin, es decir el tamaño muestral corresponde al total de la población, 24 hombres y 13 mujeres.</p> <p>Muestreo: En la presente investigación se aplicó muestreo por conveniencia.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="786 272 920 328">VARIABLE 1, 2</th> <th data-bbox="925 272 1093 328">DIMENSION</th> <th data-bbox="1097 272 1581 328">INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="786 331 920 986" rowspan="12">Gestión del potencial humano</td> <td data-bbox="925 331 1093 451" rowspan="3">Planificación</td> <td data-bbox="1097 331 1581 355">Tiene MOF y ROF actualizados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 359 1581 383">Tiene CAP actualizado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 386 1581 451">Cuenta con Plan de Desarrollo de Personas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="925 454 1093 630" rowspan="4">Organización</td> <td data-bbox="1097 454 1581 478">Tiene plan de Desarrollo de Personas con presupuesto asignado.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 481 1581 529">Número de trabajadores de acuerdo a CAP</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 533 1581 580">Los trabajadores están ubicados según perfil establecido en CAP.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 584 1581 630">Las funciones asignadas a cada trabajador están de acuerdo a MOF y ROF.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="925 633 1093 857" rowspan="4">Dirección</td> <td data-bbox="1097 633 1581 681">Carga laboral de cada trabajador está distribuida según el MOF y ROF.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 684 1581 732">Cumplimiento de labores ejecutadas en función de POI.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 735 1581 783">Labor ejecutada en función de Planes mensuales.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 786 1581 857">Jefatura actúa con liderazgo sobre el personal para un mejor desempeño laboral.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="925 860 1093 986" rowspan="3">Control</td> <td data-bbox="1097 860 1581 908">Relaciones interpersonales entre trabajadores.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 911 1581 959">Relaciones interpersonales trabajadores – directivos.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 962 1581 986">Se efectúa el monitoreo de cumplimiento de acciones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 989 920 1265" rowspan="6">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="925 989 1093 1109" rowspan="2">Proceso productivo</td> <td data-bbox="1097 989 1581 1013">Se efectúa la evaluación de planes semanales y mensuales.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 1016 1581 1064">Se efectúa la evaluación del POI.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="925 1112 1093 1265" rowspan="4">Calidad del servicio</td> <td data-bbox="1097 989 1581 1037">Cumplimiento oportuno de informes internos.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 1040 1581 1088">Horas de trabajo semanal de acuerdo a régimen laboral.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 1091 1581 1139">Registro de documentos pendientes en Sistema de Trámite Documentario actualizado.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 1142 1581 1190">Plazos para responder solicitudes de usuarios externos cumplidos oportunamente.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 1193 1581 1241">Registro de reclamos en el Libro de reclamaciones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1097 1244 1581 1265">Se implementan las acciones o sugerencias del libro de reclamaciones.</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE 1, 2	DIMENSION	INDICADORES	Gestión del potencial humano	Planificación	Tiene MOF y ROF actualizados	Tiene CAP actualizado	Cuenta con Plan de Desarrollo de Personas.	Organización	Tiene plan de Desarrollo de Personas con presupuesto asignado.	Número de trabajadores de acuerdo a CAP	Los trabajadores están ubicados según perfil establecido en CAP.	Las funciones asignadas a cada trabajador están de acuerdo a MOF y ROF.	Dirección	Carga laboral de cada trabajador está distribuida según el MOF y ROF.	Cumplimiento de labores ejecutadas en función de POI.	Labor ejecutada en función de Planes mensuales.	Jefatura actúa con liderazgo sobre el personal para un mejor desempeño laboral.	Control	Relaciones interpersonales entre trabajadores.	Relaciones interpersonales trabajadores – directivos.	Se efectúa el monitoreo de cumplimiento de acciones.	Desempeño laboral	Proceso productivo	Se efectúa la evaluación de planes semanales y mensuales.	Se efectúa la evaluación del POI.	Calidad del servicio	Cumplimiento oportuno de informes internos.	Horas de trabajo semanal de acuerdo a régimen laboral.	Registro de documentos pendientes en Sistema de Trámite Documentario actualizado.	Plazos para responder solicitudes de usuarios externos cumplidos oportunamente.	Registro de reclamos en el Libro de reclamaciones.	Se implementan las acciones o sugerencias del libro de reclamaciones.	<p>Se desarrolló lo siguiente:</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Ficha de encuesta</p> <p>Fuentes Informantes: Trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martin, Distrito de Moyobamba, 2017., Libros, Pagina Web.</p> <p>Validez y confiabilidad del Instrumento: Los instrumentos fueron validados por profesionales con experiencia en temas de investigación y gestión pública.</p> <p>La confiabilidad de la investigación se estableció mediante el estadístico de alfa de Cronbach. Se determinó que la investigación es confiable con un valor de 0.8512.</p> <p>Método de análisis de datos: Se generó una base de datos, se procesó la información en el sistema informático SPSS, con lo que se obtuvo, tablas de frecuencias y gráficos con resultados detallados, de las dos variables en estudio.</p> <p>Prueba de hipótesis: se aplicó la prueba no paramétrica Chi cuadrado de Pearson con un nivel de significancia $p < 0.05$, con lo que se determinó la relación entre las dos variables en estudio.</p>
VARIABLE 1, 2	DIMENSION	INDICADORES																																		
Gestión del potencial humano	Planificación	Tiene MOF y ROF actualizados																																		
		Tiene CAP actualizado																																		
		Cuenta con Plan de Desarrollo de Personas.																																		
	Organización	Tiene plan de Desarrollo de Personas con presupuesto asignado.																																		
		Número de trabajadores de acuerdo a CAP																																		
		Los trabajadores están ubicados según perfil establecido en CAP.																																		
		Las funciones asignadas a cada trabajador están de acuerdo a MOF y ROF.																																		
	Dirección	Carga laboral de cada trabajador está distribuida según el MOF y ROF.																																		
		Cumplimiento de labores ejecutadas en función de POI.																																		
		Labor ejecutada en función de Planes mensuales.																																		
		Jefatura actúa con liderazgo sobre el personal para un mejor desempeño laboral.																																		
	Control	Relaciones interpersonales entre trabajadores.																																		
Relaciones interpersonales trabajadores – directivos.																																				
Se efectúa el monitoreo de cumplimiento de acciones.																																				
Desempeño laboral	Proceso productivo	Se efectúa la evaluación de planes semanales y mensuales.																																		
		Se efectúa la evaluación del POI.																																		
	Calidad del servicio	Cumplimiento oportuno de informes internos.																																		
		Horas de trabajo semanal de acuerdo a régimen laboral.																																		
		Registro de documentos pendientes en Sistema de Trámite Documentario actualizado.																																		
		Plazos para responder solicitudes de usuarios externos cumplidos oportunamente.																																		
Registro de reclamos en el Libro de reclamaciones.																																				
Se implementan las acciones o sugerencias del libro de reclamaciones.																																				

**FICHA DE ENCUESTA
PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION DEL POTENCIAL HUMANO**

Instrucciones:

La presente constituye una encuesta con la finalidad de desarrollar una investigación en el campo académico y la información recogida será analizada con la confidencialidad que el caso amerita.

Nombre: _____

Sexo: _____ Cargo: _____

En las preguntas que se presentan a continuación valore su respuesta según la siguiente categorización:

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

Dimensión: Planificación

1. ¿El Manual de Organización y Funciones -MOF y el Reglamento de Organización y Funciones - ROF se actualizan cada 3 años para adecuarse a los requerimientos de gestión institucional?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

2. ¿El Cuadro Analítico de Personal – CAP se actualiza cada 3 años para adecuarse a los requerimientos de gestión institucional?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

3. ¿El Plan de Desarrollo de Personas se actualiza anualmente para adecuarse a los requerimientos de gestión institucional?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

4. ¿El Plan Desarrollo de Personas recoge todos los requerimientos de capacitación del personal?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

Dimension: Organization

5. ¿El número de trabajadores responde al dimensionamiento del Cuadro Analítico de Personal -CAP vigente?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

6. ¿Los trabajadores están asignados a puestos laborales según perfil establecido en Cuadro Analítico de Personal?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

7. ¿Las funciones asignadas a cada trabajador están de acuerdo a Manual de Organización y Funciones y Reglamento de Organización y Funciones?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

8. ¿La Carga laboral de cada trabajador está distribuida según el Manual de organización y Funciones-MOF y Reglamento de Organización y Funciones-ROF?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

Dimensión: Dirección

9. ¿Las labores que se ejecutan permiten cumplir las metas del Plan Operativo Institucional - POI?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

10. ¿Se elaboran planes mensuales para el cumplimiento de las metas acciones detalladas en el Plan Operativo Institucional?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

11. ¿La Jefatura actúa con liderazgo sobre el personal para un mejor desempeño laboral?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

12. ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre trabajadores?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

13. ¿Existen buenas relaciones interpersonales trabajadores – directivos?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

Dimensión: Control

14. ¿Se efectúa el monitoreo de cumplimiento oportuno de acciones programadas en el Plan Operativo Institucional?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

15. ¿Se efectúa la evaluación de planes semanales y mensuales?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

16. ¿Se efectúa evaluación de metas del área u oficina?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

17. ¿Se efectúa la evaluación general del POI?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

**FICHA DE OBSERVACION
PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

La presente constituye una ficha de observación con la finalidad de desarrollar una investigación en el campo académico y la información recogida será analizada con la confidencialidad que el caso amerita.

Nombre: _____

Sexo: _____ Cargo: _____

La escala de valoración para las respuestas son:

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

Dimensión: Procesos productivos

1. ¿La elaboración de los informes internos por parte el personal administrativo se cumple oportunamente?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

2. ¿Las horas de trabajo semanal se desarrollan de acuerdo a régimen laboral?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

3. ¿En el Sistema de Trámite Documentario se registra todos los documentos y está permanentemente actualizado?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

Dimensión Calidad del servicio

4. ¿Los plazos para responder solicitudes de usuarios externos son cumplidos oportunamente?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

5. ¿Se evalúa el registro de reclamos de los usuarios plasmados en el Libro de reclamaciones?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

6. ¿Se implementan las acciones o sugerencias del libro de reclamaciones?

Nunca 1	Casi Nunca 2	A Veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5

Muchas gracias por su colaboración

Prueba de Confiabilidad del Instrumento de la Investigación

La Confiabilidad de la investigación se calculó mediante el estadístico del Alfa de Cronbach, donde la fórmula de cálculo es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

- S_i^2 = Es la varianza del ítem i
 S_t^2 = Es la varianza de los valores totales observados
 K = Es número de preguntas o ítems

Luego de efectuado el cálculo con el soporte del software SPSS se tiene:

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válidos	25	100.0
Excluidos	0	.0
Total	25	100.0

Estadísticas de fiabilidad de datos de ambas variables

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.8512	37

**Estadísticas de fiabilidad de datos variable: Gestión
del potencial humano**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.8498	37

**Estadísticas de fiabilidad de datos variable:
Desempeño laboral**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.8591	37

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dahpne Viena Oliveira.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
 Especialidad : Doctora en Gestión Educativa.
 Instrumento de evaluación : Ficha de encuesta para medir la variable Gestión de Potencia Humano
 Autor del instrumento : Br. Pedro Quiroz Culqui.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

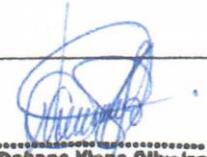
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO REVISADO DE MANERA MINUCIOSA Y SE AJUSTA A LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 13 de Enero de 2018





Dra. Dahpne Viena Oliveira
Reg. N° 3293275761

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dahpne Viena Oliveira.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
 Especialidad : Doctora en Gestión Educativa.
 Instrumento de evaluación : Ficha de observación para medir la variable
 Desempeño laboral.
 Autor del instrumento : Br. Pedro Quiroz Culqui.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO REVISADO DE MANERA MINUCIOSA Y SE AJUSTA A LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 13 de Enero de 2018




Dr. Dahpne Viena Oliveira
 Reg. N° 2306279781

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Alberto Pretell Paredes.
 Institución donde labora : Pro Inversión.
 Especialidad : Magister en Gerencia Social.
 Instrumento de evaluación : Ficha de encuesta para medir la variable Gestión de Potencia Humano
 Autor del instrumento : Br. Pedro Quiroz Culqui.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACION, POR LO TANO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 13 de Enero de 2018



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Alberto Pretell Paredes.
 Institución donde labora : Pro Inversión.
 Especialidad : Magister en Gerencia Social.
 Instrumento de evaluación : Ficha de observación para medir la variable
 Desempeño laboral.
 Autor del instrumento : Br. Pedro Quiroz Cuiqui.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA REALIZAR LA INVESTIGACION, POR LO TANO SE AUTORIZA SU APLICACIÓN.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 13 de Enero de 2018



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Karlo Magno Lavi Guerra
 Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas - Tarapoto
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Ficha de encuesta para medir la variable Gestión de
 Potencia Humano
 Autor del instrumento : Br. Pedro Quiroz Culqui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO ANALIZADO CON MINUCIOSIDAD Y SE CONCLUYE QUE CUMPLE CON LAS PRECISIONES PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE APRUEBA SU APLICACIÓN.

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 13 de Enero de 2018



Karlo Magno Lavi Guerra
 Magister en Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Karlo Magno Lavi Guerra
 Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas - Tarapoto
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Ficha de observación para medir la variable
 Desempeño laboral.
 Autor del instrumento : Br. Pedro Quiroz Culqui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO HA SIDO ANALIZADO CON MINUCIOSIDAD Y SE CONCLUYE QUE CUMPLE CON LAS PRECISIONES PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN, POR LO TANTO SE APRUEBA SU APLICACIÓN.

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 13 de Enero de 2018



Karlo Magno Lavi Guerra
 Magister en Gestión Pública



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

UNIDAD EJECUTORA N° 008 GERENCIA ADMINISTRATIVA
DISTRITO FISCAL DE SAN MARTÍN
MOYOBAMBA

Moyobamba, 29 de Diciembre de 2017

CARTA N° 962-2017-MP-FN-GA-DF/SAN MARTÍN-UE.

Señor:
Br. Pedro Quiroz Culqui
Estudiante de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
Ciudad.-

REFERENCIA : SOLICITUD, de fecha 05-12-2017 (PQC).

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, para comunicarle nuestra autorización a efectos de que pueda llevar a cabo el trabajo de investigación titulado "Gestión del Potencial Humano y su Relación con la Eficiencia Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, Moyobamba 2017" con la finalidad de obtener el grado académico como Maestro en Gestión Pública, en la universidad César Vallejo.

Confiamos que dicho trabajo de investigación resulte una aportación valiosa para nuestra institución.

Atentamente;



CPCC. Freddy Seminario Arévalo
GERENTE
U. E. 008 - D. F. SAN MARTÍN

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Pedro Quiroz Culqui, identificado con DNI N° 41971839, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017", en el Repositorio institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de autor, Atr. 23 y Art. 33

Observaciones:

NINGUNA.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 41971839

FECHA: 25/05/2018

“Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.mpfm.gob.pe Fuente de Internet	1%
2	www.grin.com Fuente de Internet	1%
3	www.clad.org.ve Fuente de Internet	1%
4	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	tdx.cesca.cat Fuente de Internet	1%
7	mercedesiacoviello.com.ar Fuente de Internet	1%
8	www.bibliociencias.cu	

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

La Docente Metodóloga de Investigación, Dra. **Dahpne Viena Oliveira**, ha revisado la tesis del **Br. Pedro Quiroz Culqui**, titulada: “**Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017**”, constato que la misma tiene un índice de similitud de **24%**. Verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 25 de mayo de 2018.

 COLEGIO DE PROFESORES
DEL PERÚ


.....
Lic. Dra. Dahpne Viena Oliveira
Reg. 2305275781

Docente Metodóloga
DNI: 05275781



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Pedro Quiroz Culqui

ASESOR:

Dra. Dahpne Viena Oliveira

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2018

