



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dirección estratégica y talento humano en la
Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión pública

AUTORA:

Br. Sumaran Santamaria, Yaneth

ASESOR:

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me dan confianza y amor para seguir adelante, y me ha inculcado altos valores, educación, respeto, disciplina y amor al trabajo.

A mi hija Stefany Ariana por hacer que todos los días de mí vida sea de dicha. Deseo que alcances tus metas trazadas y que siempre seas una persona capaz de amar y arriesgar por lo que crees.

Yaneth

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a mis docentes y al personal de la Dirección Regional de Salud Ucayali, por el apoyo brindado de poder realizar el presente estudio de investigación, orientación y estímulo en la realización de esta tesis titulado, “Dirección estratégica y el talento humano en el Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018”

A mi familia, quienes con el amor y confianza me dieron fuerza para seguir adelante y no desmayar en el camino.

Autora

PRESENTACIÓN

De acuerdo con los reglamentos de grados y títulos de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo tengo el placer de presentar a su disposición una tesis titulada: Dirección estratégica y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali-2018; para obtener el grado académico de maestra en gestión pública.

El trabajo de investigación describe y da a conocer la relación que existe de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, las cuales muestran la situación actual de cómo se realiza la dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, donde es un instrumento necesario en la estabilidad de una institución que permite definir qué y cómo usted quiere su futuro.

Es este último lo que ha despertado mi preocupación al querer estudiar sobre un tema álgido en el desarrollo y buen desempeño de las instituciones, tanto en el presente como en el futuro. En resumen, es el interés y la posibilidad ofrecida de adquirir los conocimientos necesarios sobre el tema, ya que en un futuro podrían ser de ayuda para el sector público.

Además, el talento humano es una acción orientada a definir el valor de un sujeto y su relevancia de un hecho o una acción, es también dar puntos y otorgar importancia al ser humano, en base a una cantidad o unidad de medida de sus conocimientos. De esta manera, el desempeño de los colaboradores en una institución, el trato que da un jefe a sus trabajadores, el ambiente de trabajo, así como la vinculación entre los trabajadores y usuarios, son productos del talento del ser humano puesto en práctica y estrategia que se maneja en las diferentes instituciones públicas y privadas.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I: INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
II: MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	35
III: RESULTADOS	36
IV: DISCUSIÓN	49
V: CONCLUSIONES	51
VI: RECOMENDACIONES	52
VII: REFERENCIAS	53
ANEXOS	

ANEXO N° 01: Instrumentos	56
ANEXO N° 02: Validez de los instrumentos	60
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia	78
ANEXO N° 04: Evidencias de acreditación de la institución de estudio	79
ANEXO N° 05: Evidencias fotográficas	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Operacionalización: Dirección estratégica y talento humano.	31
Tabla N° 2. Población de trabajadores de Dirección Regional de Salud, Ucayali.	33
Tabla N° 3. Muestra de trabajadores de Dirección Regional de Salud, Ucayali.	34
Tabla N° 4. Evaluación del planeación en dirección estratégica según personal.	36
Tabla N° 5. Evaluación de la organización en la dirección estratégica según personal.	37
Tabla N° 6. Evaluación de la dirección en la dirección estratégica según personal.	38
Tabla N° 7. Evaluación del control en la dirección estratégica según personal.	39
Tabla N° 8. Evaluación de la dirección estratégica según personal.	40
Tabla N° 9. Evaluación del conocimiento en el talento humano según personal.	41
Tabla N° 10. Evaluación de las habilidades en el talento humano según personal.	42
Tabla N° 11. Evaluación de la motivación en el talento humano según personal.	43
Tabla N° 12. Evaluación de las aptitudes en el talento humano según personal.44	
Tabla N° 13. Evaluación del talento humano según personal.	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura N° 1. Evaluación del planeación en dirección estratégica según personal.	36
Figura N° 2. Evaluación de la organización en la dirección estratégica según personal.	37
Figura N° 3. Evaluación de la dirección en la dirección estratégica según personal.	38
Figura N° 4. Evaluación del control en la dirección estratégica según personal.	39
Figura N° 5. Evaluación de la dirección estratégica según personal.	40
Figura N° 6. Evaluación del conocimiento en el talento humano según personal.	41
Figura N° 7. Evaluación de las habilidades en el talento humano según personal.	42
Figura N° 8. Evaluación de la motivación en la gestión del talento humano según personal.	43
Figura N° 9. Evaluación de las aptitudes en el talento humano según personal.	44
Figura N° 10. Evaluación de la gestión del talento humano según personal.	45

RESUMEN

En la investigación titulada: La dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018; el objetivo general de la investigación fue establecer la relación que hay entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. El tipo de investigación es básica, correlacional, el diseño de la investigación es no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 72 trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Ucayali. La gestión de recursos humanos en las instituciones de gobierno local en el contexto social actual está incorporando proceso de gestión con fines de una mejora de calidad de servicio, como también mejorar la gestión de sus recursos tanto materiales como humanos, hacen esfuerzo para mejorar su gestión. En este contexto es necesario conocer su gestión en estos aspectos en la Dirección Regional de Salud, Ucayali. Para el contraste de hipótesis se aplicó la prueba de Rho Spearman, obteniéndose los resultados siguientes: $r = 0,425$ corresponde a una correlación moderada y positiva y $p = 0,000$ (significancia bilateral) se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que la relación que hay relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

PALABRAS CLAVES:

Dirección estratégica, capacidad, talento humano.

ABSTRACT

In the research entitled: Strategic management and human talent in the Regional Health Directorate, Ucayali -2018; The general objective of the research was to establish the relationship between strategic management and human talent in the Regional Health Directorate, Ucayali -2018. The type of research is basic, correlational, the design of the research is non-experimental and quantitative. The sample is non-probabilistic and consists of 72 workers of the Regional Health Directorate, Ucayali. The management of human resources in local government institutions in the current social context is incorporating management process for the purpose of improving service quality, as well as improving the management of their resources, both material and human, making an effort to improve their management . In this context it is necessary to know their management in these aspects in the Regional Directorate of Health, Ucayali. To test the hypothesis, the Rho Spearman test was applied, obtaining the following results: $r = 0.425$ corresponds to a moderate and positive correlation and $p = 0.000$ (bilateral significance) the null hypothesis is rejected, so we can affirm that the relationship between there is a significant relationship between strategic management and human talent in the Regional Health Directorate, Ucayali -2018.

KEYWORDS:

Strategic management, capacity, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad es necesario una dirección estratégica en el sector público, ya que depende de cada institución su desarrollo. Es un tema crucial para cualquier investigación en el mundo de instituciones públicas y es crítico para el éxito de los mismos.

Las acciones de la dirección estratégica no se realizan teniendo en cuenta los parámetros establecidos y enfocados al logro de metas y objetivos institucionales, por el contrario, ven los intereses de partidos políticos de turno, generando el incumplimiento de las coberturas de las metas de la institución, presentados anualmente a nivel regional y nacional. La intromisión política en aspectos de recursos humanos, compras contrataciones y acaparamiento de cargos, la desorganización de las Instituciones, personal no capacitado, etc., ha generado desconfianza, desmotivación, que a la vez se refleja en un deficiente desempeño laboral.

La inadecuada dirección y organización de las sedes administrativas y establecimientos de salud, genera que los cargos de confianza y jefaturas importantes se ocupen por personal no calificado, improvisando acciones que con el tiempo perjudican a las instituciones y sobre todo en la atención de la población adscrita. No hay política de incentivos dirigidos al personal que cumple con sus funciones y se compromete con el logro de las metas institucionales, a quienes se debería reconocer con capacitaciones, pasantías entre otros, y tener personal identificado con la institución.

No se cuenta con suficiente personal capacitado en atención integral de salud, más aún, no se dirige las acciones a la parte preventiva promocional, y se pone mayor énfasis en la rehabilitación y recuperación generando mayor consumo de recursos.

En nuestro país las instituciones públicas del sector salud cuentan con documentos que regulan, como; el reglamento de organización y funciones (ROF), manual de organización y funciones (MOF), manual de procedimientos (MAPRO), entre otros, que guíen la funcionalidad técnico

administrativo, los mismos que se encuentran desactualizados en la gran mayoría de las instituciones; problema que no permite avanzar en beneficio del usuario externo e interno. Esto nos demuestra que las instituciones de nuestro país no están a la vanguardia de la ciencia y tecnología que cada día nos invaden en todo su esplendor, por lo que cada ser humano debe estar actualizado si quiere tener éxito en la vida cotidiana. En la Dirección Regional de Salud de Ucayali, no es ajeno a ello, ya que hay una deficiencia en el cumplimiento de las metas establecidas cada año por parte del Ministerio de Salud en cuanto a prevención y promoción de la salud de la población y tenemos que enfrentar a cada reto que se presente en la institución. La dirección de un organismo ya sea público o privada depende del talento que desarrolle cada individuo de la misma.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Toledo y Mite (2015), en la tesis; Evaluación de la gestión administrativa y diseño de un modelo para el mejoramiento de la calidad en la administración del hospital Mariana de Jesús, Guayaquil. Concluye que las ventajas del modelo COSO, como un sistema de control interno, dará apoyo a la dirección en la evaluación e implementación de controles con la finalidad de proveer un nivel de seguridad moderada en cuanto a la obtención de objetivos con la finalidad de detectar en el tiempo establecido cualquier desorientación en el desempeño de los objetivos estratégicos.

Ponce (2014), en su tesis: La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito; esta investigación es de tipo exploratorio, descriptiva correlacional, donde para recoger datos utilizó como técnica la encuesta y la entrevista. La investigación se realizó en una población de 169 funcionarios que se encuentran laborando dentro de los dos viceministerios. Los resultados señalan que el 92% de los encuestados con relación al subsistema del talento humano, afirman que su equipo cuenta con el trabajador necesario para realizar actividades y cumplen con las actividades asignadas llegando a sus objetivos. Dentro de sus conclusiones señala que

con relación al talento humano el 73% afirman que cumplen con los requisitos y que cuentan con la experiencia necesaria para cumplir con sus cargos. Asimismo, se concluye que reclutamiento del personal no ingresó por concurso de mérito la institución. Entonces se deduce que no solo es necesario cumplir con las metas de una institución, por ello cada trabajador debe ser una pieza fundamental para el resultado idóneo que se busca obtener en un trabajo, ya sea para el beneficio de uno o de la organización. Esto nos indica que cada trabajador no solo debe mostrar su capacidad individual sino que demuestre su capacidad colectiva para lograr un objetivo, donde los colaboradores no solo están para recibir órdenes de sus líderes sino que deben sobresalir en sus actividades.

Manchay (2013), en su tesis: Gestión del talento humano en el ilustre municipio del Cantón Sozoranga. El método deductivo el que ayudo a analizar toda la información proveniente de las entrevistas, encuesta y la observación directa. Igualmente se emplearon técnicas de investigación como: encuestas a 45 empleados de la institución los que constituyen el universo a investigar en los cuales se basan los resultados y la formulación de la propuesta; igualmente se utilizó la técnica de la entrevista, la misma que se realizó al Jefe de Recursos Humanos, para recopilar información primaria complementaria; y la observación directa para identificar las actividades encaminadas a la administración del personal con el fin de conocer la problemática. Se concluye lo siguiente; En el proceso actual de reclutamiento, la institución no realiza un análisis de disponibilidad interna y externa, ésta es una limitante para el desarrollo profesional del empleado, todo este mal proceso que se lleva es debido a la falta de conocimientos y de una persona especializa en la administración del personal, lo que ha provocado que no exista un desarrollo integral de actividades. La institución posee un proceso de orientación informal, pero es necesario que el nuevo personal a parte de conocer sus funciones, conozca la cultura organizacional, sus compañeros de trabajo, los beneficios económicos que tendrá, para su mejor desenvolvimiento en la Municipalidad. La municipalidad no cuenta con un Manual de funciones, donde cada empleado pueda informarse de tareas que debe cumplir en su puesto de trabajo. Con

el sistema de gestión de talento humano se reducen costos y tiempo, por la estructura definida de los procesos, con el análisis de disponibilidad interna para que el personal trabaje mejor, se sienta motivado y se desarrolle profesionalmente. La capacitación no se realiza de una forma periódica los directivos no han programado un plan de capacitaciones continuas y dirigidas a cada área que les permita obtener conocimientos actualizados para su mejor desempeño laboral. Con la implementación del sistema para rendir las pruebas, facilita al Jefe Administrativo a seleccionar al personal idóneo y con un proceso de orientación y capacitación el personal desempeñará con eficiencia y eficacia sus labores, sirviendo mejor a la comunidad.

Pedraja y Rodríguez (2004), realizaron el estudio titulado; Efectos del estilo de Liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. Donde el objetivo primordial del estudio es observar el impacto del estilo y el liderazgo en la efectividad de las organizaciones públicas. El resultado muestra que las organizaciones públicas presentan el estilo colaborativo y participativo en un grado alto, mientras que el estilo de liderazgo instrumental muestra en un grado medio; esto influye de manera positiva sobre la eficiencia de los organismos públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental influye de forma negativa sobre la eficacia de las organismos públicas. Esto nos indica que la interacción del líder con los colaboradores es importante en una institución del estado, que permite el desarrollo de la misma.

Valenzuela (2015), en su tesis: Incidencia de la gestión del talento humano en la consecución de la Planificación Estratégica de la Empresa Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos EMGIRS EP, por el período del 1 de enero 2012 al 30 de abril 2014. Esta investigación es de tipo descriptiva, explicativa y exploratoria, donde para recoger datos utilizó como técnica documental y la encuesta. La investigación se realizó con la población del personal directivo que trabaja en la empresa, con una muestra de 10 empleados que tienen cargos de liderazgo. Los resultados obtenidos señalan que los objetivos en la planificación estratégica de la organización se gestionaron de carácter débil que no lograron obtener los resultados

esperados debido a que no se cuentan con personal suficiente para cada proceso. Dentro de sus conclusiones señala que la gestión del talento humano no ha sido imponente para conseguir los objetivos trascendentales de la empresa pública, debido a que existe un índice alto de movimiento de colaboradores y la falta de inversión para el desarrollo y formación del personal y en tecnología. Por lo que podemos mencionar que cada organización debe tener en consideración que si se contrata un nuevo personal para el cargo convocado tiene la experiencia o reconsiderar que se puede capacitar al colaborador que ya conoce las actividades; es decir, mejorar las actividades establecidas con el personal que conoce el trabajo.

Nacional

Asencios (2017), menciona en su tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Esta investigación es de tipo sustantiva, correlacional, no experimental, donde se utilizó como técnica la encuesta. Los resultados alcanzados señalan que existe una relación significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Dentro de sus conclusiones señala que comprobaron a través de la prueba de hipótesis donde el valor de significancia de 0.000 del error estimado. Por lo que podemos mencionar que el talento y el desempeño van de la mano para el éxito de una organización en sus objetivos trazados y que el talento no solo es conocimiento; es decir que conocimiento, hábitud y las poder de convencimiento se compenetran para lograr sus metas planteadas, esto teniendo en cuenta que sea corto o largo plazo para la obtención de los resultados.

Rodríguez (2007), en su tesis titulada; “estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional en instituciones educativas de Lurigancho-Chosica”. Se empleó un diseño descriptivo - correlacional. Su muestra fue de 256 docentes. Donde afirma, en términos generales, el liderazgo del Director influye sólo parcialmente en el clima organizacional desde una óptica comunicativa en las Instituciones Educativas Estatales de Educación

Primaria del distrito de Lurigancho-Chosica. La cual demuestra que en una institución la comunicación de los docentes no siempre es adecuado.

Regional

Aguirre (2015), menciona en su tesis: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015; donde concluye, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Esto significa que los trabajadores de la municipalidad tiene una adecuada relación de trabajo por lo que hay sinergismo del desempeño laboral y talento del colaborador para un mejor resultado de las actividades que realizan. También podemos mencionar que una organización logra sus objetivos mediante motivación extrínseca de la empresa hacia sus colaboradores.

Orrego (2013), menciona en su tesis: Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín; donde para recoger datos utilizó como técnica la encuesta y la entrevista. La investigación se realizó en una población clasificada en dos grupos siendo 120 trabajadores nombrados y 2909 usuarios externos. Los resultados obtenidos señalan que, al desarrollar el nivel de destreza de los personales, el trabajo de los mismos se desarrolla siendo primordial forjando su capacidad para tener una mejora en el desempeño laboral. Dentro de sus conclusiones señala que los factores que influyen en el desempeño laboral son el nivel de edad, estudios y el grado de compromiso con la institución por parte de los colaboradores. A mayor nivel de estudio su desempeño es menor por que los salarios son mínimos que obliga a los colaboradores a ejecutar trabajos complementarias. Es decir, no se establece la Meritocracia por lo que el empleado público o privado no tiene motivación para lograr sus metas por lo que trabaja mirando el reloj, realizando actividades que no corresponde al trabajo, presentando permisos injustificados, entre otros.

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1. Dirección estratégica

Definición

De Souza (2000), menciona que la Dirección Estratégica es una valiosa herramienta de planeación, organización dirección y control; en torno al trabajo y la ruta que deben transitar en el futuro las organizaciones, para ajustar a los cambios y las solicitudes que les impone el medio y calidad de sus prestaciones.

Dimensiones de dirección estratégica

1. Planeación

Hellriegel y Slocum (2003), menciona que la planeación es como el proceso de determinar el medio interno e externo de una organización, instituir una misión y visión idear metas, objetivos y seguir estrategias generales para fijar recursos y alcanzar las metas de la institución. Los gerentes y participantes deben adoptar un plan que abarque toda la institución o la segmentación en el transcurso de planeación estratégica.

Reyes (1996), en su libro “Administración Moderna” indica que la Planeación es la fijación de objetivos o metas definidos, que en base ellos se ejecutará una serie de proceso las cuales permitirán llegar al logro de metas con éxito; asimismo con ello se determinarán las políticas, los presupuestos, programas y procedimientos que es conocido como las cuatro “P” en la Planeación; además está viene a ser el punto de inicio de la ejecución del proceso administrativo.

Principios para la elaboración de un Plan:

- Deben ser concretas.
- Deben ser flexibles.
- Deben guiarse a un solo objetivo,
- Deben producir beneficios

Un plan incluye a todo el personal adecuado, y que en conjunto se consigue que el plan sea exitoso, lo cual muestra que la planeación de una acción no corre por cuenta del gerente, también incluye los jefes de cada área ya que ellos conocen más cada acción de su jurisdicción. Por ello no debe haber injerencias de los jefes a la hora de realizar un plan en todas sus dimensiones en la cual todos los involucrados forman parte en la elaboración y ejecución del mismo, esto significa que no hay líderes pulpos.

2. Organización

Stoner (1996), describe que Organizar es dividir y reunir de nuevo para conjugar las actividades y cumplir las metas que se hallan plasmados en la Planificación. Para organizar un trabajo el líder delega tareas para lograr el objetivo principal que es el éxito de una institución. Involucra también las decisiones que es parte fundamental, a través del cual se tomarán las decisiones más oportunas, que beneficie a la organización.

Los cuatro pasos principales de una organización

1. División del trabajo: el trabajo se divide en pequeñas tareas para luego unir las actividades, es por ello que todos los trabajadores deben estar sincronizados.

2. Departamentalización: son las áreas encargadas de simplificar el trabajo y que es supervisada por un trabajador.

3. Jerarquía: es la estructura de las organizaciones, en donde cada uno de los trabajadores cumplen su rol de acuerdo al nivel jerárquico e pertenece.

4. Coordinación: es la composición de todas las acciones de las unidades, autónomos para lograr su fin.

3. Dirección

Dubrin (2000), manifiesta que dirección es la capacidad de medir y ejecutar para alcanzar los fines de la institución, la cual radica en impulsar a los trabajadores para lograr sus objetivos y metas de la organización.

Elementos de dirección:

- 1. Comunicación.-** Es la transferencia de mensajes a los colaboradores, jefes o directores de las diferentes actividades que realizan en la organización.
- 2. Autoridad.-** es la facultad que tiene los jefes de mandar a los empleados para el cumplimiento de las actividades.
- 3. Liderazgo:** es la que guía al personal por medio del mando y la autoridad que tienen la organización.
- 4. Decisión.-** es transcendental en el proceso administrativo, dentro de cada fase se tomara decisiones para realizar todo la gestión.

4. Control

Koontz (1996), menciona que Control es establecer patrones de trabajo grupal e individual del colaborador de la institución, para que los trabajos que están planeadas se realicen; y no se pierda el objetivo primordial fijado por la organización. El control facilita el fruto de toda organización, por la cual la verificación del término de las activadas se evalúa siempre para garantizar el éxito.

Megginson (1996), menciona que Control es sinónimo de asegurar que los trabajos que se planearon realmente alcancen su meta, positivo o negativo. El vía positivo es que los objetivos se alcanzaron de forma eficiente y eficaz. Forma negativo, tome los errores o fallos cometidos y no volverás hacer.

El Control comprende:

1. Determinar Medidas de Desempeño.
2. Establecer patrones Corrección.
3. Fijar Normas de Desempeño.
4. Medir el Desempeño Real para compararlo con el deseado.

1.3.2. Talento humano

Definición

El talento puede ser estudiado a partir de diferentes ciencias, como biología, psicología, pedagogía, sociología, filosofía y ciencias de gestión, por citar sólo algunos modelos, por lo que requiere equipos multidisciplinarios para estudiar.

Crainer (2000), menciona que, el vocablo talento procede del latín “talentum” que menciona a una moneda antigua de los griegos. En el sentido retórico, significa aptitud natural para hacer alguna cosa, entre ellos se encuentran excelencia, original, amaestramiento rápido, lustroso, superdotado, superiormente dotado, entre otros.

Dimensiones del talento humano

1. Conocimiento

Las instituciones caracterizadas por conocimientos se determinan por producir innovaciones de conocimientos mediante la práctica, las aptitudes y cualidades en el progreso de una cultura organizacional, en un ambiente en la desarrolla la eficacia y eficiencia de los recursos humanos y su talento, donde la capacidad de gestionar la habilidad del tipo organizativo y poder integrar herramientas de acuerdo a las técnicas adecuados. En los últimos años se han incrementado los trabajos que requieren conocimientos, los cuales están diseñados con relación a la adquisición y la aplicación de los mismos. Las empresas se están preocupando por compartir y sacar provecho del conocimiento, debido a que éste es muy importante para el éxito organizacional, o tal vez la misma tecnología se encarga

de crear la necesidad de poder adquirirlo. Las organizaciones utilizan herramientas para compartir conocimientos, tales como las bases de datos, las conferencias, los seminarios de prácticas, los programas para productividad grupal o groupware, los correos electrónicos entre otros.

Si se comparte el conocimiento, es decir, se le da a alguien más, entonces ambos tendrán un conocimiento común que puede ser conocido en toda la organización. La misma autora ofrece cinco categorías de transferencia del conocimiento y cada una requiere diferentes elementos de diseño para que resulten satisfactorias: “La primera categoría es la transferencia en Serie, se aplica a un equipo que realiza la tarea y después la repite en un nuevo contexto; además ofrece una forma para evitar la repetición de errores costosos e incrementar la eficiencia en rapidez y calidad. La segunda categoría es la transferencia cercana, comprende la transferencia del conocimiento de un equipo fuente a un equipo receptor que está realizando una tarea similar en un contexto semejante, pero en una ubicación distinta. Consiste, además, en su mayor parte en trabajo rutinario que el equipo repite una y otra vez. La tercera categoría es la transferencia, que percibe la transferencia del conocimiento tácito de un grupo origen a un grupo receptor cuando el conocimiento logra un trabajo no habitual; esta transferencia permite el fortalecimiento de personas que cuentan con un conocimiento muy especializado y crítico, proporcionando una manera de aplicar dichos recursos de conocimiento a decisiones y problemas costosos. La cuarta categoría es la transferencia estratégica, comprende la transferencia del conocimiento bastante complejo. Esta transferencia se distingue de la lejana en que la implantación del conocimiento transferido afecta grandes partes del sistema, en tanto que la transferencia lejana es más limitada en alcance, por lo que a menudo afecta a un equipo o unidad. La transferencia estratégica es muy compleja y vital y no hay forma alguna en que los sistemas de transferencia sencillos de “mejores prácticas” puedan lograr dicha tarea. La quinta

categoría, (transferencia experta) comprende la transferencia del conocimiento acerca de una tarea que debe ejecutarse con mínima frecuencia. El caso de la transferencia experta, puesto que el conocimiento requerido puede ofrecerse en forma de fórmula o procedimiento, no es necesario interpretar el problema, basta expresarlo claramente”.

Según Amponsem (1991), investigadora canadiense, existen cinco fases para que el conocimiento individual se convierta en conocimiento organizativo y así el proceso de aprendizaje organizacional, las cuales son los siguientes:

1. Sensibilización
2. Adquisición de información
3. Síntesis y codificación
4. Transmisión y almacenamiento
5. Implementación y evaluación

2. Habilidad

Del latín “habilitas”, que se refiere a la destreza, la destreza y premura para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. La persona hábil, es la que obtiene éxito gracias a sus destrezas; una persona con habilidades, ha adquirido una técnica específica y práctica en su área de confort. Los seres humanos tenemos tipos de conocimientos y competencias, cuando se refiere a la capacidad de un miembro en un grupo, que solo piense en el talento en descripción con la tarea que se realizará sin implicar que la habilidad esté en la ejecución de tarea. En el desarrollo interno de habilidades, hay un cierto nivel de competencia para alcanzar un objetivo específico.

En particular, aquellos que son más valorados en un liderazgo profesional, creatividad, competencia manual, habilidad lingüística o habilidad mecánica. Todos deciden que es un empleado competente, eficiente e importante para todas las empresas.

1. Habilidad cognitiva: personas que pueden resolver diferentes problemas, comprender que cada acción tiene una serie de consecuencias, por lo tanto una decisión es tomar riesgos que pueden ser favorables o desfavorables para la organización y que cada día los trabajadores están sujetas al éxito o fracaso que se puede medir con las metas y objetivos cumplidas en un tiempo determinado.

2. Habilidad matemática.- es la inteligencia que corresponde el razonamiento de forma apropiada. Por lo tanto; los colaboradores matemáticos pueden trabajar fácilmente con características, proporciones y otros elementos abstractos. Por lo que se puede afirmar que esta habilidad es más intelectual por lo que generalmente puede resolver un problema sin dificultad.

3, Habilidad social.- son todas las habilidades que una persona debe realizar y cuáles son las relaciones interpersonales. Por lo tanto, la capacidad de comunicarse abre muchas puertas para empatizar o negociar cualquier índole de trabajo en nuestra vida cotidiana.

4. Habilidad comunicativo.- es la más importante y la que determina la capacidad del individuo para realizar el análisis de predominio que tiene con los individuos o inclusive con los medios de comunicación. Lo cual lo realizará respetando las normas de convivencia establecidos en nuestra sociedad.

3. Motivación

La motivación que genera el éxito a nivel empresarial, es la motivación para el logro, se esfuerza desde satisfacción personales para lograr el objetivo de un impulso y deseo de realización o la acción y el desarrollo de las actividades, lo que permite una retroalimentación de los aspectos a mejorar en la implementación de la responsabilidad asignada desde una perspectiva de análisis y solución a las deficiencias que surgen en la ejecución de la

propuesta u objetivos a alcanzar. Es decir, desde la motivación hasta el logro, se puede establecer una adaptación o desarrollo del potencial del individuo, que tiene el efecto de lograr un buen desempeño organizacional, con las habilidades, habilidades y habilidades inherentes a cada persona.

En vista de la motivación como eje central, la percepción de la competencia profesional se desarrollará ya que es uno de los dispositivos ineludibles para el progreso del talento humano dentro del modelo estándar de control interno, estableciendo así una articulación con los otros elementos que establecen en él. Por lo tanto, uno de los factores que debe tenerse en cuenta en el factor de direccionamiento o desarrollo es la competencia del individuo dentro de la organización para empoderarlos y, por lo tanto, lograr una mayor productividad en la institución.

Para comprender lo anterior, es importante destacar la importancia de la competencia, para entender esto como "Repertorios de conductas que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndolas efectivas en una situación dada, y que se consideran un vínculo entre los atributos individuales y las cualidades que requerido para realizar las asignaciones del correo.

Las motivaciones son intrínsecas y son creadas a partir de una carestía del ser humano y establecer tareas para la satisfacción, resultando así en la dinámica y desarrollo de las organizaciones donde labora el individuo. Examinan circunstancias, en la que tenga el compromiso individual de ofrecer recursos a las dificultades, circunstancias en las que pueden absorber una inducción rápida sobre su desenvolvimiento, a fin de comprobar si están perfeccionando o no; por finalizar, escenarios en las que puedan emprender metas desafiantes, no obstante les incomoda tener éxito por la destino, es decir eligen el reto de realizar actividades en un problema y cargar con el compromiso individual del triunfo o frustración. Por ello depende del esfuerzo de cada individuo.

Según McClelland (1989), se divide la motivación en tres impulsores:

1. Logro.- La persona que tiene una inmenso necesidad de autorrealización, también deseo asimismo un inmenso deseo por el triunfo y recelo de igual manera a la frustración, pretenden ser retadas, instaurarse objetivos medianamente dificultosos, dar una orientación objetivo al peligro; eligen ocupar una responsabilidad individual, para hacer que se fabrique en su trabajo; les saborea obtener una inducción rápida y concreta en términos de cuan bien ejecutan las cosas.

2. Afiliación.- Los individuos que tienen la inmensa prioridad de afiliación para lograr gozar de ser respetada y evitan el dolor de ser descalificadas por la sociedad. Los individuos se reocupan por mantener una relación social de satisfacción para disfrutar los logros obtenidos por la sociedad actual.

3. Poder.- el ser humano que poseen una inmensa necesidad de poder tener el control para poder ejercer un interés por dominio y control. De tal forma que los individuos habitualmente buscan enfoques de líder; son buenos comunicativos, aunque les gusta discutir mediante diversos pruebas; son recios y disfrutan al enseñar y hablar en público.

4. Aptitud

El desarrollo del talento humano se referirá a la aptitud física; que cierra los elementos que la entidad pública tiene como obligación de desarrollar con sus funcionarios, por lo tanto, se describirá la descripción del término y cómo medirlo con los otros que se han descrito y analizado. Es importante recordar que hay dos direcciones de la importancia de la aptitud, en primer lugar de una descripción tradicional, la capacidad de "capacidad de una persona para realizar una tarea correctamente desde el punto de vista psicológico o dirección.

La evolución de los talentos es una novedad en la doctrina, a través de la cual se debe estudiar cuál es la capacidad del trabajador, así como sus talentos para hacerlo o hacerlo más productivo para la empresa y todos los agentes económicos. Esta orientación en la doctrina se utiliza recientemente en la administración y es muy importante lograr los objetivos principales de la empresa, ya que funciona en conjunto con los empleadores y los trabajadores. De acuerdo con esta nueva tendencia, el trabajador está siendo estudiado como persona. En este contexto, es claro que se debe tener en cuenta que la empresa debe ser útil para aquellos para los cuales debe usar una política sólida para el desarrollo de capacidades como persona”.

Se caracteriza la aptitud en:

1. Aptitud directivo
2. Aptitud persuasiva
3. Aptitud ejecutivo
4. Aptitud organizacional

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?
- ¿Qué relación existe entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?
- ¿Qué relación existe entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?
- ¿Qué relación existe entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?

1.5. Justificación

El presente trabajo de investigación realiza un estudio de la dirección estratégica y el talento humano, como un sistema compuesto por sus diferentes procesos como son: la planificación, organización, dirección y control del talento humano, donde se detallan los requerimientos del personal necesarios tanto presentes como futuros de la institución; la integración que comprende las actividades de reclutar el personal, seleccionar al más idóneo de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la institución; así como el desarrollo de personal referido a la capacitación y formación que requieren.

Todos estos aspectos son esenciales para llevar a cabo una buena planeación, organización, dirección y control del personal. Por ello las instituciones deben de procurar de llevarlas de la mejor forma posible, ya que también éstas están dentro del marco de las leyes como Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, el Decreto Legislativo 276 y sus reglamentos, y La Nueva Ley de Servicio Civil Ley N° 3005, esta última que viene siendo impulsado e implementada por el Estado en las diferentes instituciones públicas, a través del principio de meritocracia.

Los resultados serán utilizados como una fuente de consulta sobre la relación que tiene la dirección estratégica y el talento humano de los trabajadores, de tal manera se pueda comprender su importancia y sus diferentes implicancias. Así como servir de base para desarrollar y proponer modelos y programas de dirección estratégica del talento humano.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la dirección regional de salud, Ucayali -2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.
- Existe relación significativa entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.
- Existe relación significativa entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.
- Existe relación significativa entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

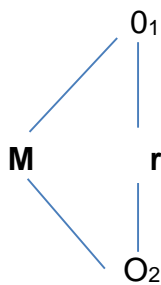
1.7.2. Objetivo específico

- Determinar la relación que existe entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.
- Determinar la relación que existe entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.
- Determinar la relación que existe entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.
- Determinar la relación que existe entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente investigación tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre variables y dimensiones, por lo tanto el diseño aplicado a esta investigación que se emplea el tipo transversa



Donde:

M: es la muestra

O₁: Observación hecha a la variable Dirección estratégica

O₂: Observación hecha a la variable Talento humano

r : coeficiente de asociación o relación de Rho Spearman

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Dirección estratégica

Dimensiones

Planeación

Organización

Dirección

Control

Variable 2: Talento humano

Dimensiones

Conocimiento

Habilidades

Motivación

Aptitud

Operacionalización de variables: Dirección estratégica y talento humano

Tabla N° 01

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
V1: Dirección estratégica	Es el proceso de formulación de estrategias para el desarrollo de la organización, buscando obtener una mayor participación en el mercado (competitividad estratégica) y rendimientos superiores al promedio. Su importancia radica en que a través de ella se define el rumbo que la empresa seguirá y se establecen los criterios generales para la definición de los objetivos y el desarrollo del trabajo en la organización.	es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones, para adecuarse a los cambios y las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de eficiencia y calidad de sus prestaciones. De Souza (2000).	Planeación	Flexible Concreta Objetivo Beneficio	Ordinal
			Organización	División de trabajo Departamentalización Jerarquía Coordinación	
			Dirección	Comunicación Autoridad Liderazgo Decisión	
			Control	Medidas de Desempeño Patrones de Corrección Normas de Desempeño Desempeño Real	
V2: Talento humano	Talento procede del latín "talentum" que menciona a una moneda antigua de los griegos. En el sentido retórico, significa aptitud natural para hacer alguna cosa, entre ellos se	Se refiere a una mezcla particular de conocimientos, habilidades, motivaciones y aptitudes; y de las características necesarias para representar un rol de	Conocimiento	Sensibilización Adquisición de información Síntesis y codificación Transmisión y almacenamiento	Ordinal

	encuentran excelencia, original, amaestramiento rápido, lustroso, superdotado, superiormente dotado, entre otros. Crainer (2000).	manera efectiva en una compañía, y es utilizado como un instrumento para la selección, entrenamiento y desarrollo de los individuos dentro de la misma. Suplementariamente, para Cooper (2000).		Implementación y evaluación	
			Habilidad	Cognitiva Matemática Social Comunicativo	
			Motivación	Logro Afilación Poder	
			Actitud	Directivo Persuasiva Ejecutiva Organizacional	

Fuente: teorías relacionados al tema

Elaboración: Autora

2.3. Población y muestra

Población:

La población de estudio estuvo conformado el total de personas que laboran en las diferentes instancias de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, quienes se encuentran en las diferentes unidades; entre gerentes, sub gerentes, jefes de áreas, y otros trabajadores, que son un total de 285 personas.

Tabla N° 02

**Población de trabajadores de Dirección
Regional de Salud de Ucayali**

Modalidad	N°
Cas	130
Nombrado	52
Tercero	103
Total	285

Fuente: recursos humanos de Dirección Regional de Ucayali.
Elaboración: Autora

Muestra:

Puesto que la población de estudio es considerable, la muestra se obtuvo utilizando la fórmula siguiente:

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

Donde:

N: 285

p: 0.5

q: 0.5

E: 0.1

Z: 1.96

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 285}{284 \cdot (0.1)^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 72$$

Se aplicó un muestreo aleatorio simple para determinar los integrantes de la muestra, obteniendo 72 participantes el total.

Tabla N° 03
Muestra de trabajadores de Dirección
Regional de Salud de Ucayali

Modalidad	N°
Cas	33
Nombrado	13
Tercero	26
Total	72

Fuente: Tabla N°02.
Elaboración: Autora

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

Técnicas

Las técnicas vienen a ser los medios que nos permiten planificar, recolectar, procesar los datos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Por tanto el que investiga se vale de la técnica para poder aspirar a conocer y tener acceso al conocimiento. La técnica que se utilizó es la encuesta, fueron encuestados el personal que labora dentro de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Instrumento

El instrumento que se utilizó es el Cuestionario estructurado. Se empleó este instrumento para conocer las opiniones y actividades de los miembros de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, respecto a la dirección estratégica del Talento humano.

Validez

El instrumento que se aplicaron, fueron validados por tres expertos en la materia.

Confiabilidad.

La confiabilidad es el grado en que las mediciones del instrumento producen los mismos resultados coherentes así se repita la aplicación al mismo sujeto

2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó la técnica de la estadística descriptiva e inferencial para hacer el análisis de cada una de las variables, entre estas se tiene la distribución de frecuencias y los coeficientes de correlación de Rho Spearman Mediante el uso del paquete de software estadístico SPSS, se pudo calcular el coeficiente de correlación y el valor de significancia bilateral (p), asimismo se elaboró las tablas de frecuencia con sus respectivas figuras debidamente enumeradas.

- Distribución de Frecuencias
- Graficas de barras
- Coeficientes de Correlación
- Criterio del valor de p (significancia bilateral)

2.6. Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación son reales

Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la investigación serán utilizados únicamente para situaciones académicas e institucionales.

Del mismo modo se respeta la autoría de cada cita mencionada mediante las normas de redacción APA, siendo una investigación original y no copia de otras investigaciones.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación descripción e interpretación en los resultados

Tabla N° 04

**Evaluación del planeación en dirección
estratégica según personal.**

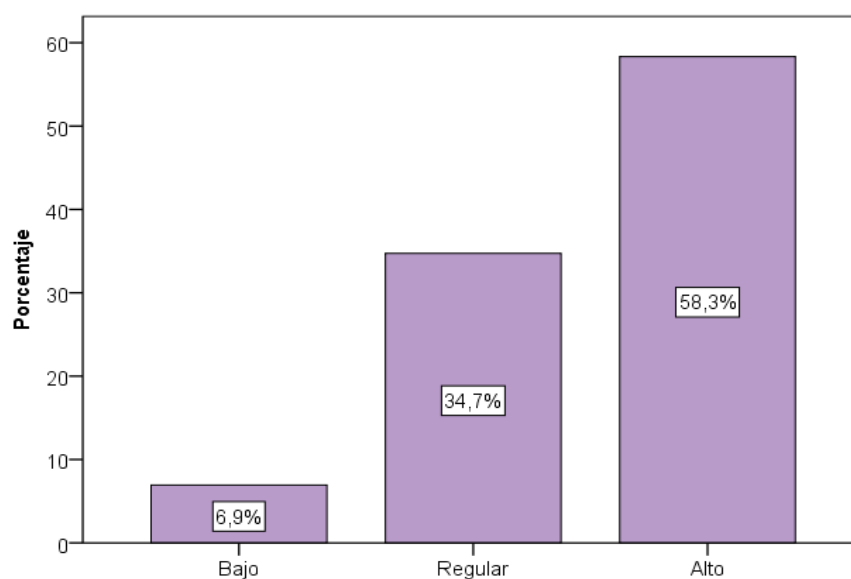
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	6,9
	Regular	25	34,7
	Alto	42	58,3
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 01

Evaluación del planeación en dirección estratégica según personal



En la tabla N° 04 y la Figura N° 01 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre la planeación en dirección estratégica según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 6,9% lo califica como bajo, el 34,7% como regular y 58,3% como alto.

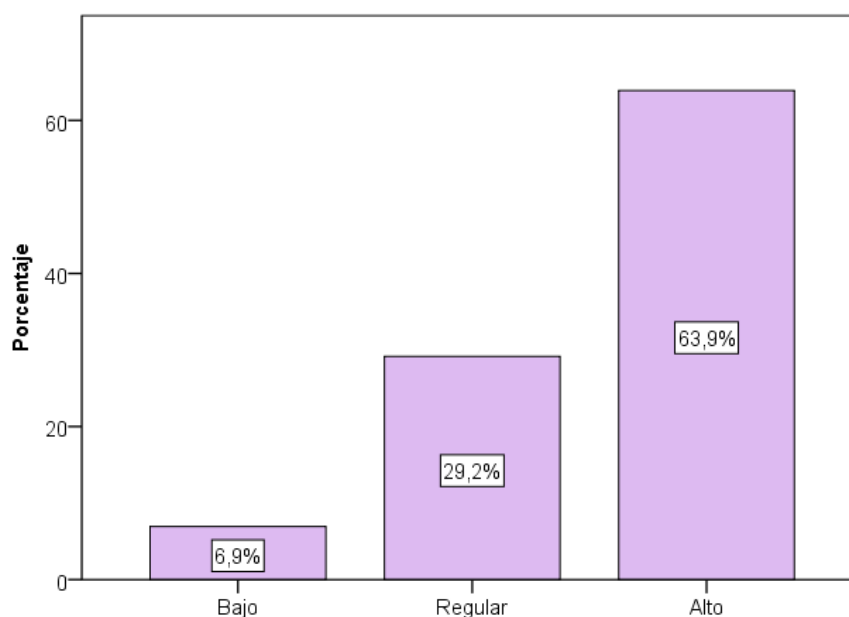
Tabla N° 05
Evaluación de la organización en la dirección
estratégica según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	6,9
	Regular	21	29,2
	Alto	46	63,9
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 02
Evaluación de la organización en la dirección estratégica según
personal.



En la tabla N° 05 y la Figura N° 02 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre la organización en la dirección estratégica según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 6,9% lo califica como bajo, el 29,2% como regular y 63,9% como alto.

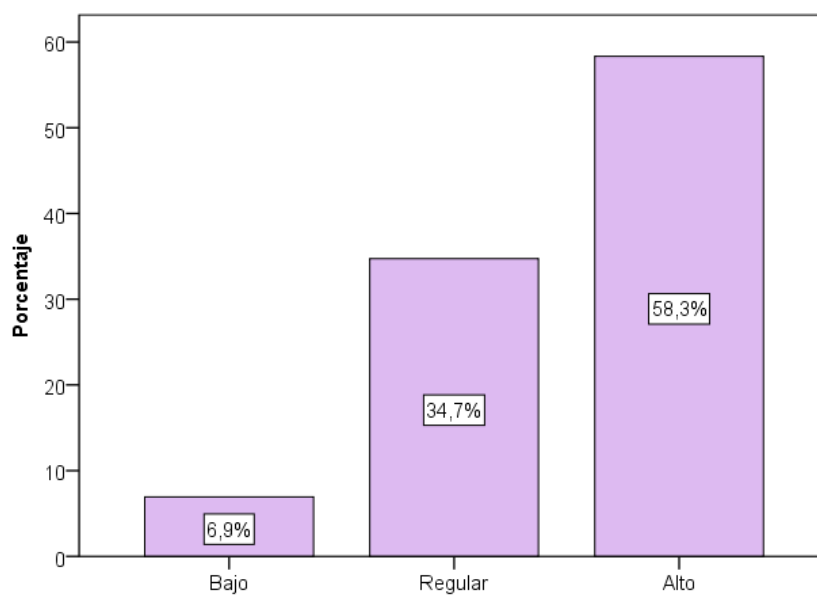
Tabla N° 06
Evaluación de la dirección en la dirección
estratégica según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	6,9
	Regular	25	34,7
	Alto	42	58,3
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 03
Evaluación de la dirección en la dirección estratégica según personal



En la tabla N° 06 y la Figura N° 03 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre la dirección en dirección estratégica según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 6,9% lo califica como bajo, el 34,7% como regular y 58,3% como alto.

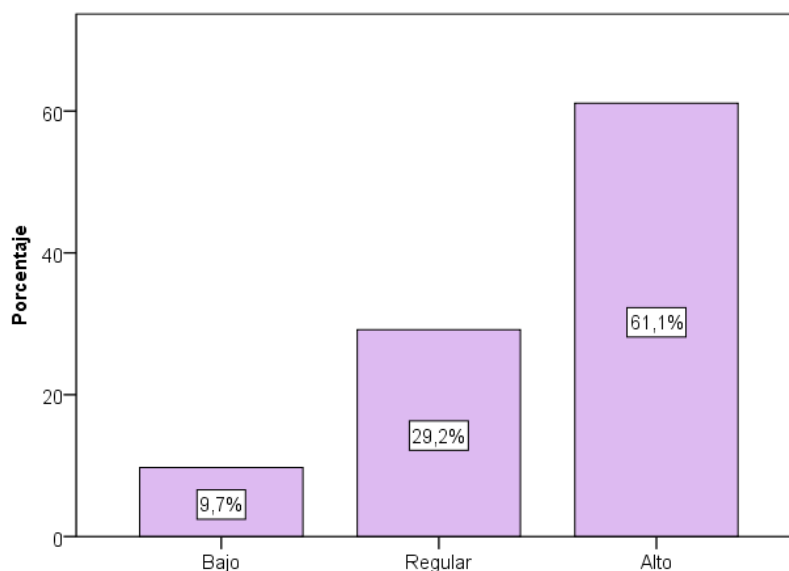
Tabla N° 07
Evaluación del control en la dirección
estratégica según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	9,7
	Regular	21	29,2
	Alto	44	61,1
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 04
Evaluación del control en la dirección estratégica según personal.



En la tabla N° 07 y la Figura N° 04 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre control en la dirección estratégica según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 9,7% lo califica como bajo, el 29,2% como regular y 61,1% como alto.

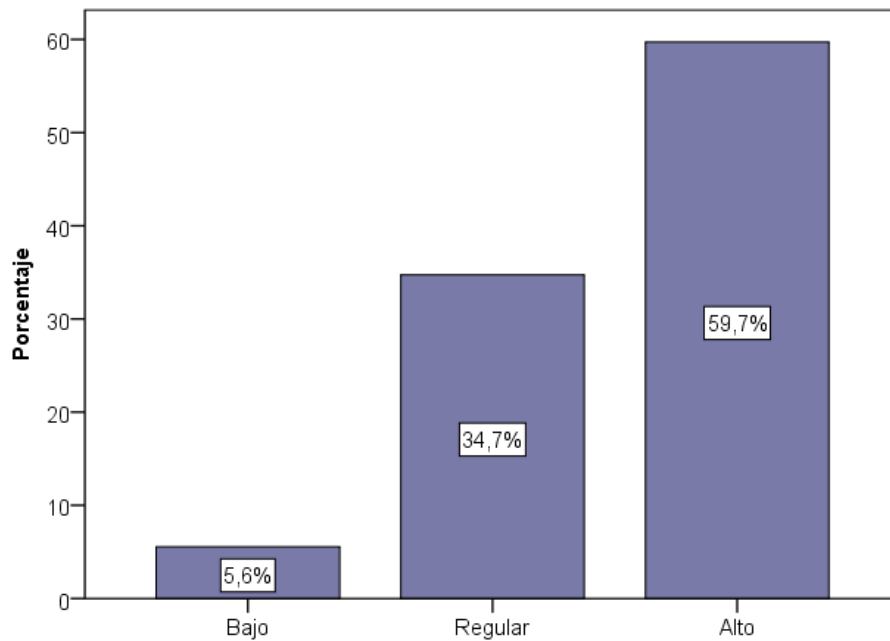
Tabla N° 08
Evaluación de la dirección estratégica según
personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	5,6
	Regular	25	34,7
	Alto	43	59,7
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 05
Evaluación de la dirección estratégica según personal.



Como se observa en la tabla N° 08 y en su Figura N° 05 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre la dirección estratégica según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 5,6% lo califica como bajo, el 34,7% como regular y 59,7% como alto.

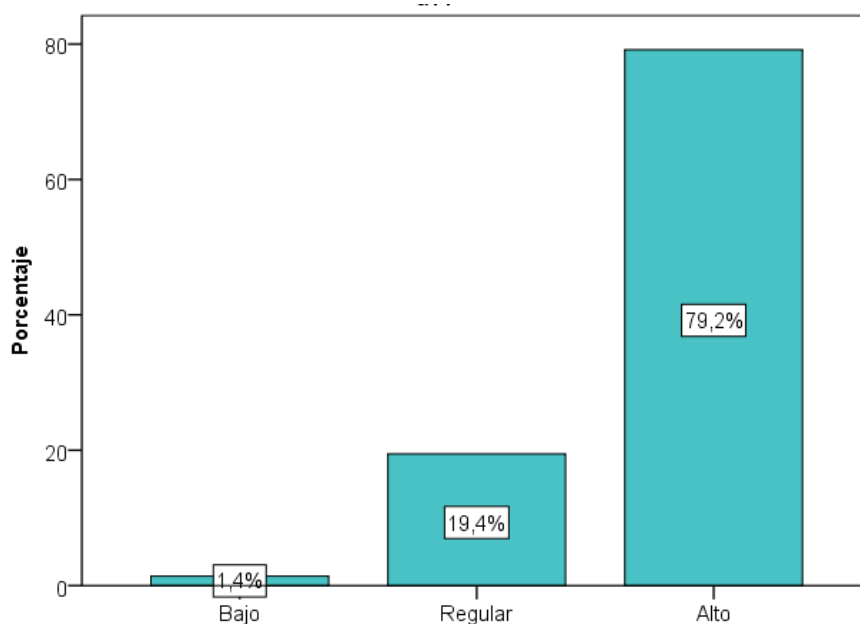
Tabla N° 09
Evaluación del conocimiento en el talento humano según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,4
	Regular	14	19,4
	Alto	57	79,2
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 06
Evaluación del conocimiento en talento humano según personal.



Como se observa en la tabla N° 09 y la Figura N° 06 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre el conocimiento en talento humano según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 1,4% lo califica como bajo, el 19,4% como regular y 79,2% como alto.

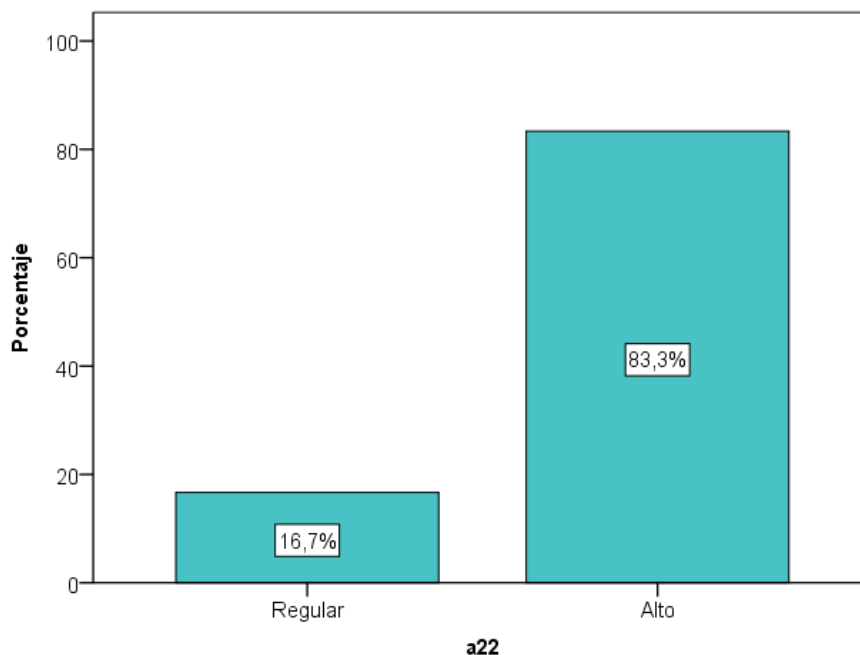
Tabla N° 10
Evaluación de las habilidades en el talento humano según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	12	16,7
	Alto	60	83,3
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 07.
Evaluación de las habilidades en el talento humano según personal.



Como se observa en la tabla N° 10 y la figura N° 07 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre las habilidades en el talento humano según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 16,7% lo califica como regular y 83,3% como alto.

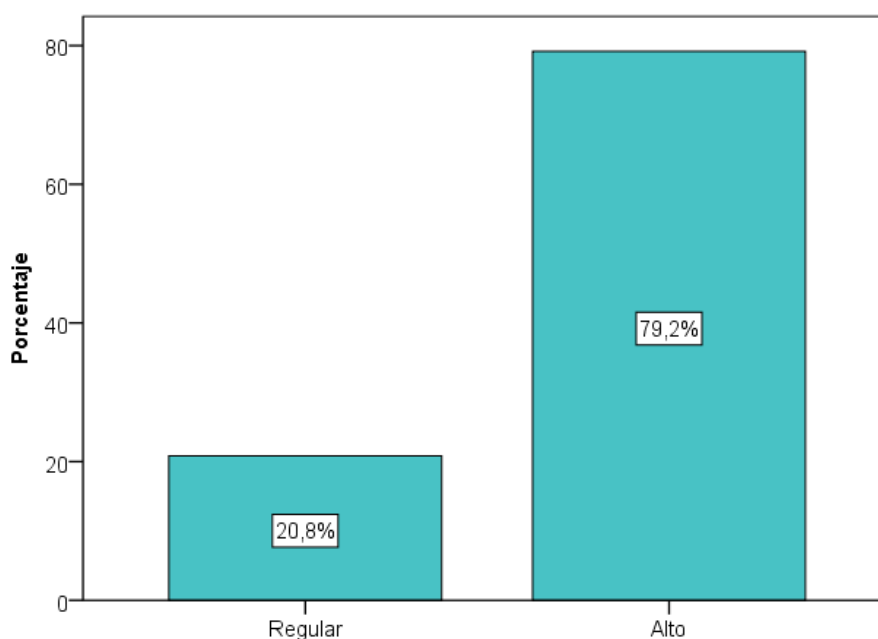
Tabla N° 11
Evaluación de la motivación en el talento humano
según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	15	20,8
	Alto	57	79,2
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 08
Evaluación de la motivación en el talento humano según personal.



Como se observa en la tabla N° 11 y la figura N° 08 se presenta los resultados correspondientes a la evaluación hecha sobre la motivación en el talento humano según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 20,8% lo califica como regular y 79,2% como alto.

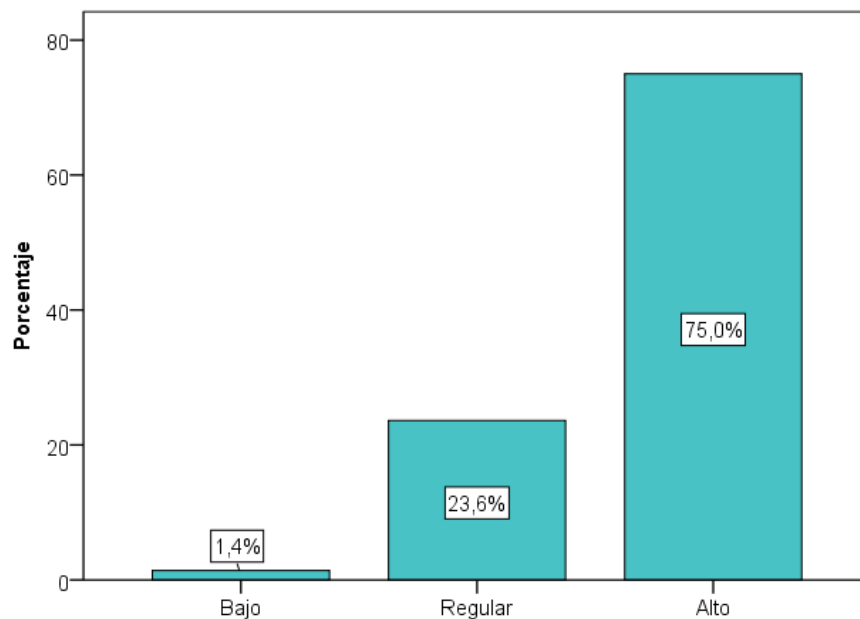
Tabla N° 12
Evaluación de las aptitudes en el talento humano según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,4
	Regular	17	23,6
	Alto	54	75,0
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 09
Evaluación de las aptitudes en el talento humano según personal.



Como se observa en la tabla N° 12 y la figura N° 09 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre las aptitudes en el talento humano según el personal que labora en la institución, donde el 1,4% lo califica como bajo, el 23,6% como regular y 75,0% como alto.

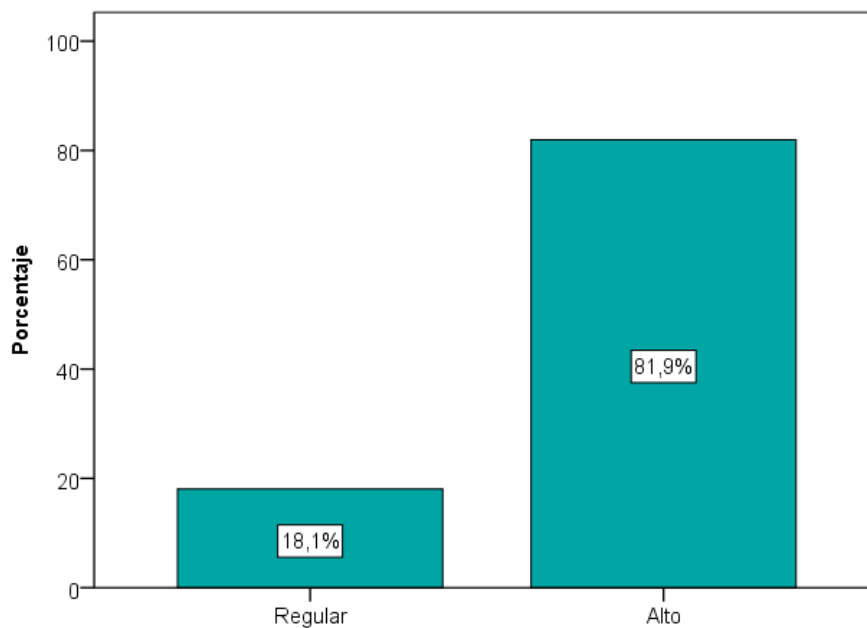
Tabla N° 13
Evaluación del talento humano según personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	13	18,1
	Alto	59	81,9
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

Elaboración: Autora

Figura N° 10
Evaluación del talento humano según personal.



Como se observa en la tabla N° 13 y figura N° 10 se tiene los resultados de la evaluación hecha sobre el talento humano según la opinión del personal que labora en la institución, donde el 18,1% lo califica como regular y 81,9% como alto.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Ho: No existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Correlaciones

		Talento humano	
Rho de	Dirección	Coeficiente de correlación	,425
Spearman	estratégica	Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Como el valor de Rho de Spearman es 0,425 con $p = 0,000$ (significancia bilateral) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Hipótesis específico 1

Ha: Hay relación significativa entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Ho: No ha relación significativa entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Correlaciones

		Talento humano	
Rho de	Planeación	Coeficiente de correlación	,351
Spearman		Sig. (bilateral)	,003
		N	72

Como el valor de Rho Spearman es 0,351 con $p = 0,003$ (significancia bilateral) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Hipótesis específico 2

Ha: Existe relación significativa entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Ho: No existe relación significativa entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Correlaciones

		Talento humano	
Rho de	Organización	Coefficiente de correlación	,298
Spearman		Sig. (bilateral)	,011
		N	72

Como el valor de Rho Spearman es 0,301 con $p = 0,01$ (significancia bilateral) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Hipótesis específico 3

Ha: Existe relación significativa entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Correlaciones

		Talento humano	
Rho de	Dirección	Coefficiente de correlación	,351
Spearman		Sig. (bilateral)	,003
		N	72

Como el valor de Rho Spearman es 0,351 con $p = 0,003$ (significancia bilateral) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Hipótesis específico 4

Ha: Existe relación significativa entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Ho: No existe relación significativa entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

Correlaciones

		Talento humano	
Rho de	Control	Coeficiente de correlación	,301
Spearman		Sig. (bilateral)	,010
		N	72

Como el valor de Rho Spearman es 0,301 con $p = 0,010$ (significancia bilateral) menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados que se han obtenidos, como parte de los objetivos y de las hipótesis planteadas según la variable de investigación, dirección estratégica y sus dimensiones; planeación, organización, dirección y control. Asimismo el variable talento humano con sus dimensiones: conocimiento, habilidad, motivación y aptitud.

En referencia a la relación que existe entre el dirección estratégica y talento humano se obtuvo un valor $r=0,425$ [$p < 0.000$], lo que indica que existe una relación moderada y positiva entre el dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2018. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Aguirre (2015), en su tesis: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, en el año 2015, donde las dimensiones; la selección de personal y tiene como objetivo el de contratar para el puesto de trabajo a los más idóneos; la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Se aplicó un cuestionario para cada variable. Se calculó el coeficiente de asociación de Spearman, donde se puede observar un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Como también se tiene los resultados de Pedraja y Rodríguez (2004), quienes realizaron el estudio titulado Efectos del estilo de Liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. Se encuentra una relación en tres dimensiones en las instituciones del Estatales de la Región Tarapacá, encuentran que se asocian económicamente tres estilos de liderazgo y la eficacia, que se construyen a partir de un grupo de factores. Los resultados, que se muestran en el trabajo de investigación, se demuestra que las organizaciones públicas en gran porcentaje son las que

presentan el estilo participativo y colaborativo, a diferencia que en menor grado el estilo de liderazgo instrumental. Por su parte, sobre la efectividad de las organizaciones públicas, el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental influye de manera negativa sobre la eficacia de las organizaciones públicas. Asimismo, Manchay (2013) en su tesis: Gestión del talento humano en el ilustre municipio del Cantón Sozoranga. Ecuador, concluye lo siguiente; En el proceso actual de reclutamiento, la institución no realiza un análisis de disponibilidad interna y externa, ésta es una limitante para el desarrollo profesional del empleado, todo este mal proceso que se lleva es debido a la falta de conocimientos y de una persona especializada en la administración del personal, lo que ha provocado que no exista un desarrollo integral de actividades. Por otro lado Ponce (2014), en su tesis: La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central- Quito, en sus resultados señalan que el 92% de los encuestados con relación al subsistema del talento humano, afirman que su unidad cuenta con el personal necesario para trabajar y cumplen con las actividades asignadas llegando a sus objetivos. Dentro de sus conclusiones señala que con relación al talento humano el 73% afirman que cumplen con los requisitos y que cuentan con la experiencia necesaria para cumplir con sus funciones. Asimismo, se concluye que reclutamiento y selección del personal no ingreso por concurso de merecimiento al ministerio.

En los resultados que se tiene en esta investigación, se puede notar que tiene cierta semejanza con los resultados que se han obtenido en los estudios antecedentes a esta, donde las variables al ser correlacionadas, dan como resultado una correlación moderada y positiva, eso implica que una mejor dirección estratégica le corresponde mejor manejo del talento humano que posee el personal.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Como el valor de Rho Spearman es 0,425 con significancia bilateral $p = 0,000$ (significancia bilateral) inferior a 0,05.
- Existe relación significativa entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Como el valor de Rho Spearman es 0,351 con significancia bilateral $p = 0,003$ menor a 0,05.
- Existe relación significativa entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Con el valor de Rho Spearman igual a 0,301 con significancia bilateral $p = 0,011$ (significancia bilateral) menor a 0,05.
- Existe relación significativa entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Con el valor de Rho Spearman igual a 0,351 con significancia bilateral $p = 0,003$ menor a 0,05.
- Existe relación significativa entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Como el valor de Rho Spearman es 0,301 con significancia bilateral $p = 0,010$ menor a 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

- El personal debe conocer y analizar las nuevas leyes y reglamentos de la Dirección Regional de Salud Ucayali, para que esté al tanto de sus derechos y obligaciones.
- El personal de la institución debe asumir el tipo de gestión que se tiene en la institución.
- El personal de la institución debe tener un programa de capacitación permanente con el propósito de que todo el personal pueda desempeñarse correctamente en sus funciones.
- La Dirección Regional de Salud Ucayali debe aplicar las técnicas capacitación por áreas para mejorar las dimensiones; conocimientos, habilidades que posee, motivación y aptitudes del personal de la institución.
- La Dirección Regional de Salud Ucayali debe proporcionar toda la información necesaria al nuevo personal, que posee como: misión y visión de la institución, obligaciones, derechos, funciones del puesto, a fin de que el empleado tenga una visión de la institución y actividades que realizará.
- La Dirección Regional de Salud Ucayali debe evaluar detectar las necesidades de su personal.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2015). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, en el año 2015*. (Tesis para optar título). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Amponsem W. (1991). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Canadá. Leonard Mertens.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Crainer, P. (2000). *Gestión del talento humano*. Madrid. Printice Hall.
- Decreto Legislativo N° 276. *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. 1990.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula *el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM*
- De Souza, F (2000). *La gerencia en Tiempos Difíciles*. México. EDITUM.
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de Administración*. México, Thomson.
- Hellriegel, J. y Slocum, O. (2003). *Modelo de Gestión*. México. CECSA.
- Koontz, H. (1996). *Administración*. México. McGraw-Hill.
- Ley N° 30057. *Ley del Servicio Civil*. 2013.
- Manchay, D. (2013). *Gestión del talento humano en el ilustre municipio del Cantón Sozoranga*. (Tesis de maestría). Universidad de Loja. Ecuador.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. Narcea.
- Megginson, L. (1996). *Administración: conceptos y aplicación*. México, CECSA.
- Orrego, P. (2013). *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Junín, Perú.
- Pedraja L. & Rodriguez E. (2004), *Efectos del estilo de Liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones Públicas*. (Tesis de maestría) Universidad de Tarapacá. Chile.

- Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-* Quito. (Tesis de Maestría). Universidad de Tecnológica Equinoccial. Ecuador.
- Reyes, A. (1996). *Administración Moderna*. México. Lumisa.
- Rodríguez, P. (2007). *Estilos de Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional en las instituciones educativas de Lurigancho-Chosica*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México. Prentice Hall Hispanoamérica.
- Toledo, T, y Mite, V. (2015). *Evaluación de la gestión administrativa y diseño de un modelo para el mejoramiento de la calidad en la administración del hospital Mariana de Jesús, Guayaquil*. (Tesis para optar título). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Valenzuela, K (2015). *Incidencia de la gestión del talento humano en la consecución de la Planificación Estratégica de la Empresa Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos EMGIRS EP, por el período del 1 de enero 2012 al 30 de abril 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad de Tecnológica Equinoccial. Ecuador

ANEXO

ANEXO: 01

INSTRUMENTOS

Cuestionario de Dirección estratégica

Entrevistado: _____

Fecha: ____/____/____ SEXO: _____ EDAD: _____

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre diversos aspectos de Dirección estratégica. Queremos conocer lo que piensa usted sobre esta temática.

Por favor marque con una X en la alternativa que más se parece a lo que usted piensa.

N°	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	SI	A VECES	NO
01	Son flexibles las planeaciones de la institución.			
02	Son concretas las planeaciones de la institución.			
03	Los objetivos de los planes de la institución son genéricos.			
04	Los beneficios de los planes de la institución son productivos para la institución.			
05	Todos los trabajadores tienen definido las funciones que deben cumplir.			
06	Los trabajos fraccionados en departamentos cumplen su función.			
07	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.			
08	Hay coordinación de trabajo en las actividades que se realizan en la institución.			

09	La información requerida se consolida oportunamente.			
10	Se cumple con el reglamento interno de la Institución.			
11	Los jefes delegan tareas al personal capacitado			
12	Se toman decisiones acorde a los objetivos en cada instancia.			
13	Evalúa su desempeño.			
14	Es fácil y accesible la información que se requiere para su trabajo diario.			
15	Toma en cuenta las normas de desempeño.			
16	Se controla el desempeño real.			

Variable Dirección estratégica por dimensiones e indicadores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Planeación	Flexibilidad, concreta, objetivo, beneficio	4	1.No 2. A veces
Organización	División del trabajo, departamentalización, jerarquía, coordinación	4	3. Si
Dirección	Comunicación, autoridad, liderazgo, decisión.	4	
Control	Medidas de desempeño, patrones, normas, desempeño.	4	
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA		16	

Cuestionario de Talento Humano

Entrevistado: _____

Fecha: ____/____/____ SEXO: _____ EDAD: _____

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre diversos aspectos de Talento humano. Deseamos conocer lo que piensa usted sobre esta temática.

Por favor marque con una X en la alternativa que más se parece a lo que usted piensa.

N°	TALENTO HUMANO	SI	A VECES	NO
01	Las funciones que cumple, lo toma de forma personal.			
02	Adquiere información en las labores que ejecuta.			
03	Sintetiza y codifica la información que adquiere.			
04	Transmite y almacena información.			
05	Implementa y evalúa su labor.			
06	Tiene los conocimientos suficientes para solucionar problemas.			
07	Su capacidad de resolución de problemas que implica cálculo le es fácil.			
08	Su interacción social es adecuada.			
09	Tiene la facilidad para interactuar con otras personas.			
10	Le es agradable cumplir sus objetivos.			
11	Se involucra con las acciones que corresponden a su institución.			
12	Decide realizar las acciones correctivas.			
13	Sus opiniones son tomadas en cuenta.			
14	Dirige las actividades programadas.			

15	Le es fácil persuadir a los usuarios.			
16	Realiza las acciones programadas.			
17	Es organizada en sus actividades.			

Dimensiones e indicadores de la variable 2 (Talento humano)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Conocimiento	Sensibilización, adquisición de información, síntesis y codificación, transmisión y almacenamiento, implementación y evaluación.	5	1.No 2. A veces 3. Si
Habilidad	Cognitiva, matemática, social, comunicativo	4	
Motivación	Logro, afiliación, poder	4	
Aptitud	Directivo, persuasivo, ejecutiva, organizacional	4	
TALENTO HUMANO		17	

ANEXO: 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Dirección estratégica	Planeación	Flexible	Son flexible las planeaciones de la institución.				/		/		/		/		
		Concreta	Son concretas las planeaciones de la institución.				/		/		/		/		
		Objetivo	Los objetivos de los planes de la institución son genéricos.				/		/		/		/		
		Beneficio	Los beneficios de los planes de la institución son productivos para la institución.				/		/		/		/		
	Organización	División de trabajo	Todos los trabajadores tienen definido las funciones que deben cumplir.				/		/		/		/		
		Departamentalización	Los trabajos fraccionados en departamentos cumplen su función.				/		/		/		/		
		Jerarquía	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.				/		/		/		/		
		Coordinación	Hay coordinación de trabajo en las actividades que se realizan en la institución.				/		/		/		/		
	Dirección	Comunicación	La información requerida se consolida oportunamente.				/		/		/		/		
		Autoridad	Se cumple con el reglamento interno de la Institución.				/		/		/		/		

		Liderazgo	Los jefes delegan tareas al personal capacitado.				/		/		/		/	
		Decisión	Se toman decisiones acorde a los objetivos en cada instancia.				/		/		/		/	
	Control	Medidas de Desempeño	Evalua su desempeño.				/		/		/		/	
		Patrones de Corrección	Es facil y accesible la información que se requiere para su trabajo diario.				/		/		/		/	
		Normas de Desempeño	Toma en cuenta las normas de desempeño.				/		/		/		/	
		Desempeño Real	Se controla el desempeño real.				/		/		/		/	



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la Dirección estratégica

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *MENDOZA BALBUENA, JAVIER*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *DOCTOR*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

Javier Mendoza Balbuena

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Si	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Talento humano	Conocimiento	Sensibilización	Las funciones que cumple, lo toma de forma personal.				/		/		/		/			
		Adquisición de información	Adquiere información en las labores que ejecuta.				/		/		/		/			
		Síntesis y codificación	Sintetiza y codifica la información que adquiere.				/		/		/		/			
		Transmisión y almacenamiento	Transmite y almacena información.				/		/		/		/			
		Implementación y evaluación	Implementa y evalúa su labor.				/		/		/		/			
	Habilidad	Cognitiva	Tiene los conocimientos suficientes para solucionar problemas.				/		/		/		/			
		Matemática	Su capacidad de resolución de problemas que implica cálculo le es fácil.				/		/		/		/			
		Social comunicativo	Su interacción social es adecuada. Tiene la facilidad para interactuar con otras personas.				/		/		/		/			

	Motivación	Logro	Le es agradable cumplir sus objetivos.				/		/		/		/		
		Afiliación	Se involucra con las acciones que corresponden a su institución.				/		/		/		/		
		Poder	Decide realizar las acciones correctivas.				/		/		/		/		
			Sus opiniones son tomadas en cuenta.				/		/		/		/		
	Aptitud	Directivo	Dirige las actividades programadas.				/		/		/		/		
		Persuasiva	Le es fácil persuadir a los usuarios.				/		/		/		/		
		Ejecutiva	Realiza las acciones programadas.				/		/		/		/		
		Organizacional	Es organizada en sus actividades.				/		/		/		/		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario del talento humano

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Ucayali-2018

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *MENDOZA BARRONZO, FALICR*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *DOCTOR*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Si	A veces	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Dirección estratégica	Planeación	Flexible	Son flexible las planeaciones de la institución.				X		X		X		X		
		Concreta	Son concretas las planeaciones de la institución.				X		X		X		X		
		Objetivo	Los objetivos de los planes de la institución son genéricos.				X		X		X		X		
		Beneficio	Los beneficios de los planes de la institución son productivos para la institución.				X		X		X		X		
	Organización	División de trabajo	Todos los trabajadores tienen definido las funciones que deben cumplir.				X		X		X		X		
		Departmentalización	Los trabajos fraccionados en departamentos cumplen su función.				X		X		X		X		
		Jerarquía	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.				X		X		X		X		
		Coordinación	Hay coordinación de trabajo en las actividades que se realizan en la institución.				X		X		X		X		
	Dirección	Comunicación	La información requerida se consolida oportunamente.				X		X		X		X		
		Autoridad	Se cumple con el reglamento interno de la Institución.				X		X		X		X		

		Liderazgo	Los jefes delegan tareas al personal capacitado.				X		X		X		X	
		Decisión	Se toman decisiones acorde a los objetivos en cada instancia.				X		X		X		X	
	Control	Medidas de Desempeño	Evalua su desempeño.				X		X		X		X	
		Patrones de Corrección	Es facil y accesible la información que se requiere para su trabajo diario.				X		X		X		X	
		Normas de Desempeño	Toma en cuenta las normas de desempeño.				X		X		X		X	
		Desempeño Real	Se controla el desempeño real.				X		X		X		X	



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la Dirección estratégica

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Eugenio Morales Escarista Borja*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido <i>X</i>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	-----------------	---------------------	--------------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Talento humano	Conocimiento	Sensibilización	Las funciones que cumple, lo toma de forma personal.				X		X		X		X		
		Adquisición de información	Adquiere información en las labores que ejecuta.				X		X		X		X		
		Síntesis y codificación	Sintetiza y codifica la información que adquiere.				X		X		X		X		
		Transmisión y almacenamiento	Transmite y almacena información.				X		X		X		X		
		Implementación y evaluación	Implementa y evalúa su labor.				X		X		X		X		
	Habilidad	Cognitiva	Tiene los conocimientos suficientes para solucionar problemas.				X		X		X		X		
		Matemática	Su capacidad de resolución de problemas que implica cálculo le es fácil.				X		X		X		X		
		Social	Su interacción social es adecuada.				X		X		X		X		
		comunicativo	Tiene la facilidad para interactuar con otras personas.				X		X		X		X		

	Motivación	Logro	Le es agradable cumplir sus objetivos.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Afiliación	Se involucra con las acciones que corresponden a su institución.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Poder	Decide realizar las acciones correctivas.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Sus opiniones son tomadas en cuenta.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Aptitud	Directivo	Dirige las actividades programadas.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Persuasiva	Le es fácil persuadir a los usuarios.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ejecutiva	Realiza las acciones programadas.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Organizacional	Es organizada en sus actividades.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario del talento humano

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Ucayali-2018

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Evaristo Borja, Eugenio Marlon*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido <input checked="" type="checkbox"/>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Dirección estratégica	Planeación	Flexible	Son flexible las planeaciones de la institución.				X		X		X				
		Concreta	Son concretas las planeaciones de la institución.				X		X		X				
		Objetivo	Los objetivos de los planes de la institución son genéricos.				X		X		X				
		Beneficio	Los beneficios de los planes de la institución son productivos para la institución.				X		X		X				
	Organización	División de trabajo	Todos los trabajadores tienen definido las funciones que deben cumplir.				X		X		X				
		Departamentalización	Los trabajos fraccionados en departamentos cumplen su función.				X		X		X				
		Jerarquía	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.				X		X		X				
		Coordinación	Hay coordinación de trabajo en las actividades que se realizan en la institución.				X		X		X				
	Dirección	Comunicación	La información requerida se consolida oportunamente.				X		X		X				
		Autoridad	Se cumple con el reglamento interno de la Institución.				X		X		X				

		Liderazgo	Los jefes delegan tareas al personal capacitado.				X		X		X		X	
		Decisión	Se toman decisiones acorde a los objetivos en cada instancia.				X		X		X		X	
	Control	Medidas de Desempeño	Evalua su desempeño.				X		X		X		X	
		Patrones de Corrección	Es facil y accesible la información que se requiere para su trabajo diario.				X		X		X		X	
		Normas de Desempeño	Toma en cuenta las normas de desempeño.				X		X		X		X	
		Desempeño Real	Se controla el desempeño real.				X		X		X		X	


 Dr. Agileo Justiniano Pardo
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la Dirección estratégica

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Dirección Regional de salud de Ucayali

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Ageles Justiniano Tucto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Ageles Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Talento humano	Conocimiento	Sensibilización	Las funciones que cumple, lo toma de forma personal.				X		X		X		X		
		Adquisición de información	Adquiere información en las labores que ejecuta.				X		X		X		X		
		Síntesis y codificación	Sintetiza y codifica la información que adquiere.				X		X		X		X		
		Transmisión y almacenamiento	Transmite y almacena información.				X		X		X		X		
		Implementación y evaluación	Implementa y evalúa su labor.				X		X		X		X		
	Habilidad	Cognitiva	Tiene los conocimientos suficientes para solucionar problemas.				X		X		X		X		
		Matemática	Su capacidad de resolución de problemas que implica cálculo le es fácil.				X		X		X		X		
		Social	Su interacción social es adecuada.				X		X		X		X		
		comunicativo	Tiene la facilidad para interactuar con otras personas.				X		X		X		X		

	Motivación	Logro	Le es agradable cumplir sus objetivos.				X		X		X		X	
		Afiliación	Se involucra con las acciones que corresponden a su institución.				X		X		X		X	
		Poder	Decide realizar las acciones correctivas.				X		X		X		X	
			Sus opiniones son tomadas en cuenta.				X		X		X		X	
	Aptitud	Directivo	Dirige las actividades programadas.				X		X		X		X	
		Persuasiva	Le es fácil persuadir a los usuarios.				X		X		X		X	
		Ejecutiva	Realiza las acciones programadas.				X		X		X		X	
		Organizacional	Es organizada en sus actividades.				X		X		X		X	



Dr. Ageleo Justiniano Tacto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario del talento humano

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Dirección Regional de salud, Ucayali-2018

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: *Agelo Justiniانو Tucto*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------


Dr. Agelo Justiniانو Tucto

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENCIONES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018? ¿Qué relación existe entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018? ¿Qué relación existe entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018? ¿Qué relación existe entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la dirección regional de salud, Ucayali -2018.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Existe relación significativa entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Existe relación significativa entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Existe relación significativa entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación que existe entre la planeación y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Determinar la relación que existe entre la organización y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Determinar la relación que existe entre la dirección y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Determinar la relación que existe entre el control y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018.</p>	<p>V1: Dirección estratégica</p> <p>V2: talento humano</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Conocimiento</p> <p>Habilidad</p> <p>Motivación</p> <p>Aptitud</p>	<p>Diseño: Descriptivo correlacionar</p> <p>Población: 285personales</p> <p>Muestra: 72 personas Muestreo Aleatoria simple</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación: transversal</p>

ANEXO: 04

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITO: APLICACIÓN DE ENCUESTA

SEÑOR: DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI

SD.

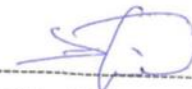
YANETH SUMARAN SANTAMARIA, alumna del III ciclo del programa de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, me presento ante usted con el debido respeto para exponer lo siguiente:

Que, siendo el título de mi tesis: Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018; solicito a usted me conceda el permiso para aplicar la encuesta a los trabajadores de su digna institución que usted preside y habiendo sido seleccionado como campo de estudio.

Espero, a usted me conceda el permiso correspondiente y agradecer por anticipado su gentil colaboración.

Pucallpa, 25 de Junio del 2018




Br Yaneth Sumaran Santamaria



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI
DIRECCIÓN GENERAL



Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Pucallpa, 27 de junio del 2018

CARTA N° 002 -2018-GRU-DIRESA/DG

Señora
Yaneth Sumaran Santamaría
Jr. Dos de Mayo N° 540 - Yarinacocha

Ciudad.-

Asunto : Autoriza realizar encuestas

Ref. : FUT 59560

Saludo a usted cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, se le autoriza realizar encuesta para su tesis "Dirección Estratégica y Talento Humano en la Dirección Regional de Salud de Ucayali", por lo que agradeceré a todos los Directores de DIRESAU Brindar las facilidades del caso.

Atentamente,



M.C. Henry Alex Lobato Delgado
DIRECTOR GENERAL

HALD
Sec. Betty
C.c.
-Archivo

ANEXO N° 05 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



