



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **TÍTULO**

“Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la motivación del personal en el área administrativa de la dirección regional de salud-Unidad Ejecutora 400 de Tarapoto- San Martín en el año 2015”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Magíster en Gestión Pública**

### **AUTOR**

Br. Guevara Meléndez, Gressy Thalía

### **ASESOR**

Dr. Figueroa Sánchez, Armando

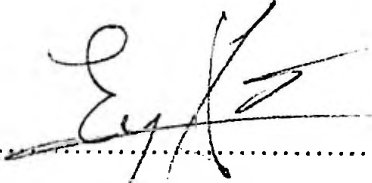
### **SECCIÓN**

Humanidades

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**


Administración del Talento Humano

**PERÚ-2015**



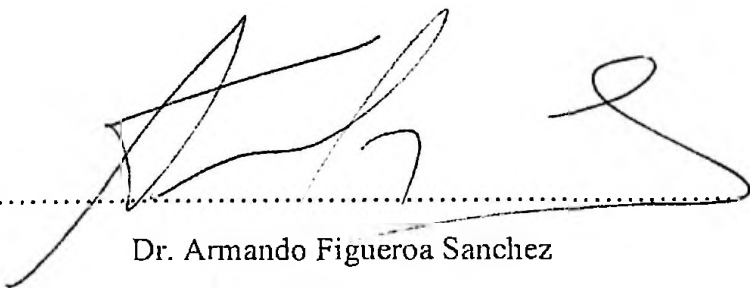
---

Mba. Enrique López Rengifo  
PRESIDENTE



---

Mg. Keller Sánchez Dávila  
SECRETARIO



---

Dr. Armando Figueroa Sanchez  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Con inmenso cariño dedico esta tesis a:

**Papá Nelson**

**Mamá Dora**

**Hermanos**

**Sobrinos**

y

A mis maestros que en este andar por la vida influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que me pone la vida, a todos y cada uno de ustedes les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis queridos padres... ¡Mi motor y motivo!

**Dora Angélica Meléndez Salas**

**Nelson Guevara Terrones**

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que les agradezco por sus consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en dónde estén les doy las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**  
**DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Gressy Thalía Guevara Meléndez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70417617, con la tesis titulada **“PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD- UNIDAD EJECUTORA 400 DE TARAPOTO- SAN MARTÍN EN EL AÑO 2015”**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha: Cacatachi ,05 de diciembre del 2015



Br: Gressy Thalía Guevara Meléndez

DNI: 70417617

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Calificador:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, someter a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado: **“PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD- UNIDAD EJECUTORA 400 DE TARAPOTO- SAN MARTÍN EN EL AÑO 2015”**

El presente trabajo tuvo como objetivo general Establecer la relación de la percepción de la gestión del talento humano con la motivación del personal en el área administrativa de la Dirección Regional de Salud-Unidad Ejecutora 400 de Tarapoto-San Martín en el año 2015; para lo cual se aplicó la metodología de la Investigación Científica a través del planteamiento del problema de investigación y el respectivo objetivo general para posteriormente desarrollar cada uno de los objetivos específicos que permitieron obtener los resultados con su respectiva descripción y de esta manera se pudo realizar la contrastación de la Hipótesis, la cual confirmó la hipótesis planteada, posteriormente se dio las conclusiones y recomendaciones

# ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1. Problema: .....	66
1.1.1. Problema General:.....	66
1.1.2. Problemas Específicos:.....	66
<b>1.2. Hipótesis .....</b>	<b>66</b>
1.2.1. Hipótesis General.....	66
1.2.2. Hipótesis Específicos .....	66
1.3. Objetivos .....	67
1.3.1. Objetivo General .....	67
<b>II. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>68</b>
2.1. Variables .....	68
2.1.1. Variable Dependiente.....	68
2.1.2. Variable Independiente.....	68
2.3. Metodología: .....	70
2.4. Tipo de estudio: .....	70
2.5. Diseño: .....	70
2.6. Población, muestra y muestreo.....	70
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71
2.7.1. Técnicas: revisión documental, observación, encuesta.....	71
2.8. Método de análisis de datos .....	71
2.9. Aspectos éticos .....	71
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>72</b>
3.1. Descripción de resultados Generales: .....	74
3.2. Interpretación de los resultados por tabla y gráfico:.....	75
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>107</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>110</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>111</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>112</b>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>114</b>

## Índice de tablas

TABLA 1: ¿EL DISEÑO DE LOS PERFILES CORRESPONDE A LA RAZÓN DE SER DE LOS CARGOS O EMPLEOS? .....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 2: ¿LOS PERFILES DISEÑADOS PERMITEN LA SELECCIÓN DE LOS SERVIDORES IDÓNEOS DE ACUERDO CON LOS REQUERIMIENTOS DE LOS CARGOS O EMPLEOS? .....	75
TABLA 3: ¿LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN PERMITEN QUE EL NUEVO SERVIDOR CONOZCA LA CULTURA DE LA ENTIDAD Y TODO LO RELACIONADO CON EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES? .....	76
TABLA 4: ¿LA ENTIDAD REALIZA DIAGNÓSTICOS SOBRE LOS REQUERIMIENTOS DE PERSONAL PARA EL DESARROLLO DE SUS PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS O PROCESOS? .....	77
TABLA 5: ¿LA ENTIDAD HACE CONOCER SOBRE LOS REQUERIMIENTOS DE PERSONAL PARA EL DESARROLLO DE SUS PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS O PROCESOS? .....	78
TABLA 6: ¿LA ENTIDAD ADOPTA ANUALMENTE UN PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN? .....	79
TABLA 7: ¿SON CONSULTADOS LOS SERVIDORES SOBRE SUS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, A TRAVÉS DE ENCUESTAS O REUNIONES DE TRABAJO? .....	80
TABLA 8: ¿LA CAPACITACIÓN RECIBIDA CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS Y CAPACITACIÓN PARA UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO? .....	81
TABLA 9: ¿LA ENTIDAD ADOPTA Y EJECUTA PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL? .....	82
TABLA 10: ¿LA ENTIDAD ADOPTA UN PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS NO PECUNIARIOS? .....	83
TABLA 11: ¿SE ESTÁ O YA SE DISEÑÓ UN SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO QUE CUMPLA LAS ORIENTACIONES LEGALES? .....	84
TABLA 12: ¿LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SIRVEN DE INSUMO PARA PROGRAMAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVIDORES? .....	85
TABLA 13: ¿LA ENTIDAD CUENTA CON MECANISMOS INTERNOS Y/O EXTERNOS PARA LA SELECCIÓN DE SERVIDORES DEL NIVEL GERENCIAL? .....	86
TABLA 14: ¿SE EVALÚA LA GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN? .....	87
TABLA 15: ¿EXISTEN MECANISMOS DE PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO? .....	88
TABLA 16: ¿TRABAJO POR PLACER DE ADQUIRIR CONOCIMIENTO? .....	89
TABLA 17: ¿TRABAJO POR PLACER DE PODER CONTROLAR LO QUE HAGO? .....	90
TABLA 18: ¿TRABAJO PORQUE AL HACERLO ME CAUSA UNA SENSACIÓN PLACENTERA? .....	91
TABLA 19: ¿TRABAJO PORQUE ENCUENTRO COSAS INTERESANTES QUE APRENDER? .....	92
TABLA 20: ¿TRABAJO POR LAS SENSACIONES AGRADABLES QUE TENGO AL REALIZARLO? .....	93
TABLA 21: ¿TRABAJO PORQUE ME DA GUSTO SUPERARME? .....	94
TABLA 22: ¿TRABAJO PORQUE HE TENIDO OPORTUNIDADES DE APRENDER Y CRECER EN EL TRABAJO? .....	95
TABLA 23: ¿TRABAJO PORQUE TENGO LA OPORTUNIDAD DE HACER CADA DÍA LO QUE MEJOR SE HACER? .....	96
TABLA 24: ¿VOY A TRABAJAR PORQUE QUIERO QUE CIERTAS PERSONAS ME TOMEN MÁS EN CUENTA? .....	97
TABLA 25: ¿VOY A TRABAJAR PORQUE ES UN MEDIO PARA REALIZAR MIS PROYECTOS? .....	98
TABLA 26: ¿VOY A TRABAJAR PORQUE ELEGÍ HACERLO, PARA OBTENER LO QUE DESEO? .....	99
TABLA 27: ¿TRABAJO PORQUE YO ME OBLIGO HACERLO? .....	100
TABLA 28: ¿TRABAJO PORQUE DESEO OBTENER PRESTIGIO? .....	101
TABLA 29: ¿TRABAJO PORQUE ME SENTIRÍA MAL SI NO LO HICIERA? .....	102
TABLA 30: ¿TRABAJO PORQUE ESTIMULA MI DESARROLLO PERSONAL? .....	103



## Índice de gráficos

GRÁFICO 1:¿EL DISEÑO DE LOS PERFILES CORRESPONDE A LA RAZÓN DE SER DE LOS CARGOS O EMPLEOS? .....	75
GRÁFICO 2:¿LOS PERFILES DISEÑADOS PERMITEN LA SELECCIÓN DE LOS SERVIDORES IDÓNEOS DE ACUERDO CON LOS REQUERIMIENTOS DE LOS CARGOS O EMPLEOS? .....	76
GRÁFICO 3:¿LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN PERMITEN QUE EL NUEVO SERVIDOR CONOZCA LA CULTURA DE LA ENTIDAD Y TODO LO RELACIONADO CON EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES?.....	77
GRÁFICO 4:¿LA ENTIDAD REALIZA DIAGNÓSTICOS SOBRE LOS REQUERIMIENTOS DE PERSONAL PARA EL DESARROLLO DE SUS PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS O PROCESOS?.....	78
GRÁFICO 5:¿LA ENTIDAD HACE CONOCER SOBRE LOS REQUERIMIENTOS DE PERSONAL PARA EL DESARROLLO DE SUS PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS O PROCESOS? .....	79
GRÁFICO 6:¿LA ENTIDAD ADOPTA ANUALMENTE UN PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN? .....	80
GRÁFICO 7:¿SON CONSULTADOS LOS SERVIDORES SOBRE SUS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, A TRAVÉS DE ENCUESTAS O REUNIONES DE TRABAJO? .....	81
GRÁFICO 8:¿LA CAPACITACIÓN RECIBIDA CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS Y CAPACITACIÓN PARA UN MEJOR DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO? .....	82
GRÁFICO 9:¿LA ENTIDAD ADOPTA Y EJECUTA PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL?.....	83
GRÁFICO 10:¿LA ENTIDAD ADOPTA UN PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS NO PECUNIARIOS? .....	84
GRÁFICO 11:¿SE ESTÁ O YA SE DISEÑÓ UN SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO QUE CUMPLA LAS ORIENTACIONES LEGALES? .....	85
GRÁFICO 12:¿LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SIRVEN DE INSUMO PARA PROGRAMAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS SERVIDORES? .....	86
GRÁFICO 13:¿LA ENTIDAD CUENTA CON MECANISMOS INTERNOS Y/O EXTERNOS PARA LA SELECCIÓN DE SERVIDORES DEL NIVEL GERENCIAL? .....	87
GRÁFICO 14:¿SE EVALÚA LA GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN?.....	88
GRÁFICO 15:¿EXISTEN MECANISMOS DE PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO? .....	89
GRÁFICO 16:¿TRABAJO POR PLACER DE ADQUIRIR CONOCIMIENTO?.....	90
GRÁFICO 17:¿TRABAJO POR PLACER DE PODER CONTROLAR LO QUE HAGO? .....	91
GRÁFICO 18:¿TRABAJO PORQUE AL HACERLO ME CAUSA UNA SENSACIÓN PLACENTERA?.....	92
GRÁFICO 19:¿TRABAJO PORQUE ENCUENTRO COSAS INTERESANTES QUE APRENDER? .....	93
GRÁFICO 20:¿TRABAJO POR LAS SENSACIONES AGRADABLES QUE TENGO AL REALIZARLO?.....	94
GRÁFICO 21:¿TRABAJO PORQUE ME DA GUSTO SUPERARME?.....	95
GRÁFICO 22:¿TRABAJO PORQUE HE TENIDO OPORTUNIDADES DE APRENDER Y CRECER EN EL TRABAJO? .....	96
GRÁFICO 23:¿TRABAJO PORQUE TENGO LA OPORTUNIDAD DE HACER CADA DÍA LO QUE MEJOR SE HACER?.....	97
GRÁFICO 24:¿VOY A TRABAJAR PORQUE QUIERO QUE CIERTAS PERSONAS ME TOMEN MÁS EN CUENTA? .....	98
GRÁFICO 25:¿VOY A TRABAJAR PORQUE ES UN MEDIO PARA REALIZAR MIS PROYECTOS?.....	99
GRÁFICO 26:¿VOY A TRABAJAR PORQUE ELEGÍ HACERLO, PARA OBTENER LO QUE DESEO? .....	100
GRÁFICO 27:¿TRABAJO PORQUE YO ME OBLIGO HACERLO?.....	101
GRÁFICO 28:¿TRABAJO PORQUE DESEO OBTENER PRESTIGIO? .....	102
GRÁFICO 29:¿TRABAJO PORQUE ME SENTIRÍA MAL SI NO LO HICIERA? .....	103
GRÁFICO 30:¿TRABAJO PORQUE ESTIMULA MI DESARROLLO PERSONAL? .....	104

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es un estudio que consiste en el análisis de la relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Motivación del Personal donde se utilizó el método de Correlación de Pearson, teniendo como muestra de estudio a 50 trabajadores de la Dires- Unidad Ejecutora 400 Tarapoto-San Martín en el año 2015, el tipo de estudio es Correlacional y el diseño transversal, para la recopilación de datos se utilizaron la encuesta, observación, libreta de notas, fichas de observación, se analizaron las dos variables utilizando el Software IBM SPSS. Al desarrollar el trabajo y medir la variable independiente Gestión del Talento Humano con la Motivación del personal dio como resultado que existe una correlación significativa de 0,827 en un nivel de 0,01, esto significa que es una relación alta y positiva, de esta manera poder concluir diciendo que, si existe relación directa y significativa entre las dos variables que conforman el problema de investigación, por lo tanto, se ha aceptado la hipótesis de investigación (Ha) y se ha rechazado la hipótesis nula (Ho). La gestión del talento humano es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, etc., y tiene un efecto rebote en la motivación del personal pues es importante porque la empresa necesita personas para que funcione normal, pero si lo que se desea es que funcione de forma excelente, esas personas necesitan estar motivadas, es aquí donde la motivación es de vital importancia en la empresa, pues se obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Palabras Claves:

Gestión del Talento Humano

Motivación del Personal

## ABSTRACT

The present research is a study that is the analysis of the relationship between variables Human Resource Management and motivation where the Pearson correlation method was used, with the study showing 50 workers Dires- Unit Executing 400 Tarapoto-San Martín in 2015, the type of study is correlational and cross-sectional design, data collection for the survey, observation, notepad, observation forms were used, the two variables were analyzed using the Software IBM SPSS. In developing the work and measure the independent variable Human Resource Management with staff motivation it resulted in a significant correlation of 0.827 at a level of 0.01, which means it is a high and positive relationship, so to conclude that, if there is a direct and significant relationship between the two variables that make up the research question, therefore, has accepted the research hypothesis (Ha) and rejected the null hypothesis (Ho). The management of human talent is contingent and situational, it depends on aspects such as culture of each organization, the adopted organizational structure, the characteristics of the environmental context, etc., and has a revote effect on staff motivation as it is important because company needs people to work normal, but if what you want is to work excellently, these people need are motivated, this is where the motivation is of vital importance in the company, as the key to success is obtained and the maximum economic benefits.

Keywords:

Human Resource Management

Staff motivation