



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión de las personas y su influencia en el desempeño
laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de
Tumbes, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTORES

Br. Fiorela Isabel, Ruiz Dioses
Br. Luis Ántero, Sánchez Vega

ASESOR

Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PIURA-PERÚ

2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN



4

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

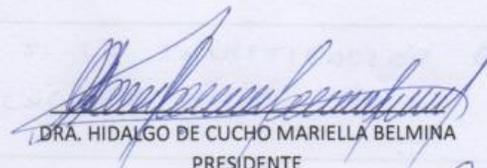
Siendo las 10:00AM del día 15 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2017, presentada/o por el /la bachiller RUIZ DIOSES, FIORELA ISABEL, SANCHEZ VEGA LUIS ANTERO

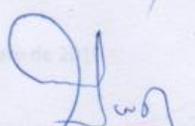
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADOS POR MAYORIA.

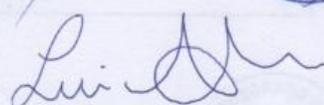
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTOS para recibir el grado de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Piura, 15 de febrero de 2019

Habiendo hecho las respectivas firmas siguientes:


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTE


MG. AGURTO MARCHAN WINNER
SECRETARIO


DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
VOCAL



DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida; gozando de buena salud y así poder lograr mis objetivos trazados en mi vida académica y profesional.

A mi madre María Dioses, por sus oraciones y Preocupación constante por mi proyecto de vida y haberme formado con buenos sentimientos hábitos y valores, las cuales me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis hijos Alexandra y Sebastián, por ser mi fuente de inspiración para seguir superándome día a día como persona y profesional.

Fiorela Isabel Ruiz Dioses.

DEDICATORIA

A Dios, que con su amor infinito supo guiarme para seguir adelante en mis estudios y darme la fuerza suficiente para enfrentar los problemas que se presentan en la vida, pidiendo siempre con fe las fuerzas para seguir el camino que él me traza, enseñándome a solucionar cada adversidad por pequeña que esta fuera.

A mi madre Rosa, mi esposa Valentina, mis hijos Diana y Diego y demás familiares, por sus permanentes apoyo incondicional y comprensión.

Luis Ántero Sánchez Vega.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Cesar Vallejo, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios y ser magister, a los docentes de la escuela de pos grado por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente hacia los estudiantes de esta maestría.

A mi asesor de tesis al Dr. Luis Enrique Alva Palacios; quien me brindo sus conocimientos, experiencias y consejos para lograr mi objetivo.

A los amigos y compañeros de trabajo, quienes me brindaron su apoyo en la recopilación de la información y agradecerles por su amistad y sus consejos.

A la Dirección Regional de Salud de Tumbes por haberme acogido en su ambiente para poder realizar mi investigación a través de la información de los trabajadores nombrados y contratados en sus diferentes modalidades.

Fiorela Isabel Ruiz Dioses.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por los aportes que me han brindado durante la realización de cada tema de esta investigación.

Y uno muy especial a mí asesor de Tesis, Dr. Alva Palacios Gómez Luis Enrique, por ayudarme a lograr esta objetivo, mí maestría, impartiendo sus conocimientos, su dirección, su persistencia, su paciencia y su motivación que han sido fundamentales en mi formación como investigador.

Luis Ántero Sánchez Vega.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

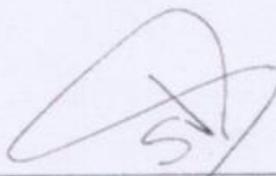
Yo, Br. Ruiz Dioses, Fiorela Isabel identificada con DNI N° 44312748 y Br. Sánchez Vega, Luis Ántero, identificado con DNI N° 00241197, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Tumbes, declaramos que el trabajo académico titulado **“La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017”**, presentada en (132) folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de nuestra autoría.

Declaramos bajo juramento que:

- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No hemos utilizado ninguna otras fuentes distintas de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada de total ni parcialmente.
- Somos conscientes de que nuestro trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario



Br. Fiorela Isabel Ruiz Dioses
DNI N° 44312748



Br. Luis Antero Sánchez Vega
DNI N° 00241197

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada: **“La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del Personal de La Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017”**. Con el propósito fundamental, determinar de qué manera la gestión de personas influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Tumbes. En cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

En el trabajo mencionado se determina la influencia de la Gestión de Personas en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Tumbes, 2017.

Señores miembros del jurado esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente.

Br. Fiorela Isabel Ruiz Dioses

Br. Luis Ántero Sánchez Vega

ÍNDICE

	Pág.
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vii
PRESENTACIÓN.....	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad problemática.....	16
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	30
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio.....	49
1.6. Hipótesis	50
1.7. Objetivos	51
II. MÉTODO.....	53
2.1 Diseño de investigación	53
2.2 Variables, operacionalización	54
2.3 Población y muestra	55
2.3.1 Población.....	55
2.3.2 Muestra.....	55
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	56
2.5 Métodos de análisis de datos	58
2.6 Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS.....	60
IV. DISCUSIÓN	90

V. CONCLUSIONES	98
VI.RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS	103
ANEXOS	106
01 Encuesta.....	106
02 Procesamiento de datos.....	109
03 Matriz de consistencias.....	112
04 Informe de validación de instrumentos.....	116
05 Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	118
06 Pantallazo turnitin.....	119
07 Autorización de publicación de tesis.....	120
08 Autorización de versión final del trabajo de investigación.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Dimensión selección de personal	62
Tabla N° 2 Dimensión capacitación de personal.....	64
Tabla N° 3 Dimensión diseño, descripción y análisis de cargos.....	66
Tabla N° 4 Distribución de frecuencia por niveles de gestión de personas de la dirección regional de salud de tumbes, 2017	67
Tabla N° 5 Dimensión calidad del trabajo.....	68
Tabla N° 6 Dimensión Trabajo En Equipo	71
Tabla N° 7 Dimensión Clima Laboral	74
Tabla N° 8 Distribución de frecuencia por niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud de tumbes, 2017.	79
Tabla N° 9 Prueba de hipótesis general	79
Tabla N° 10 Correlación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	80
Tabla N° 11 Correlación entre la selección de personal y calidad de trabajo de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	81
Tabla N° 12 Correlación entre la selección de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	82
Tabla N° 13 Correlación entre la selección de personal y el clima laboral los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	83
Tabla N° 14 Correlación entre la capacitación de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	84
Tabla N° 15 Correlación entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	85
Tabla N° 16 Correlación entre la capacitación de personal y el clima laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	86
Tabla N° 17 Correlación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y la calidad de trabajo de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017.....	87
Tabla N° 18 Correlación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y el trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017.....	88
Tabla N° 19 Correlación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y el clima laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud tumbes – 2017	89

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Análisis de confiabilidad método de la consistencia interna	60
Figura N° 2 Dimensión selección de personal.....	62
Figura N° 3 Dimensión capacitación de personal	64
Figura N° 4 Dimensión diseño, descripción y análisis de cargos	66
Figura N° 5 Dimensión calidad del trabajo.....	69
Figura N° 6 Dimensión trabajo en equipo	72
Figura N° 7 Dimensión clima laboral	75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó; en la Dirección Regional de Salud Tumbes en el área de recursos humanos, con el enfoque cuantitativo, diseño Descriptivo correlacional – Trasversal.

El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión de personas y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de salud Tumbes.

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 23 colaboradores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la Dirección Regional de Salud Tumbes. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable de estudio Gestión de Personas y Desempeño Laboral.

La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,893, para el cuestionario de Gestión de Personas y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes.

Se aplicó el coeficiente de Correlación de Pearson, en el que se observa un valor de 0,4927 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 de las personas y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes.

Palabras claves: Gestión de personas, desempeño laboral, colaboradores

ABSTRACT

The present research work was carried out; in the Tumbes Regional Health Office in the area of human resources, with the quantitative approach, correlational Descriptive design - Cross-sectional.

The main objective is to determine the relationship between Personnel Management and Labor Performance in the Tumbes Regional Health Office.

To obtain the information, an opinion survey was applied to 23 administrative collaborators between men and women, who have been working in the Tumbes Regional Health Office. In relation to the data collection instrument; A questionnaire was applied for each study variable People Management and Labor Performance.

The validity and reliability of the instrument were performed; according to the Cronbach's Alpha coefficient and the results obtained were of 0.893, for the questionnaire of Personnel Management and Labor Performance they are therefore reliable and consistent.

The Pearson correlation coefficient was applied, in which a value of 0.4927 is observed which means that there is a high positive correlation, and with respect to the value of "sig." A result of 0.000 was obtained, which is less than 0.05 (level of significance), therefore, there is a significant relationship between the management of people and work performance in the Regional Health Office Tumbes.

Keywords: People management, job performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado La Gestión de Las Personas y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de La Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017, tiene como propósito fundamental, analizar y explicar la importancia que representa la gestión de personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Tumbes.

Se pretende que esta investigación, mediante la cual se han obtenido los resultados que se querían mostrar, además de permitir obtener el título de magister, constituya una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad de la Gestión de Personas y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes, y contribuya al mejoramiento de dicha gestión de personas, no sólo en la institución pública objeto del estudio, sino en las instituciones públicas en general; a partir de que al talento humano se le brinden las condiciones necesarias para que puedan desarrollar todo su potencial, sus destrezas, sus conocimientos, etc., y se le considere como un elemento básico en el engranaje de la institución, lo cual va a beneficiar al talento humano, a la organización y también al país.

El plan de investigación está estructurado en siete capítulos.

En el Capítulo I se narra la realidad problemática, en la cual se expone la situación de la Dirección Regional de Salud y de los trabajadores que allí brindan sus servicios.

Asimismo, se citan los trabajos previos y teorías de diferentes autores, relacionados con el presente tema de investigación.

Además se plantean la Formulación del Problema, la Justificación del Estudio y la Hipótesis, así como también se describen los objetivos.

El capítulo II está referido al Diseño de la Investigación, en el cual se describe el tipo de diseño utilizado en la investigación para el desarrollo del tema.

Las variables y la operacionalización también se tratan en este capítulo.

Asimismo se precisa la población y muestra comprendidos en este trabajo y se detallan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos que se han tenido en cuenta en el desarrollo del tema.

Todos los elementos de estudio descritos y tratados en este capítulo han sido muy significativos en el desarrollo del tema para la obtención de los resultados finales.

En el Capítulo III se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, mediante gráficos desarrollados a partir de las respuestas obtenidas de los encuestados sobre las preguntas planteadas. Se hace un análisis de cada gráfico, el cual se muestra en la interpretación de cada uno de ellos.

En el Capítulo IV, se presenta la discusión sobre los resultados obtenidos, asimismo. Se citan párrafos de los diferentes autores y se confirman algunas definiciones dadas por los autores.

En los Capítulos V, VI y VII se presentan las Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas, respectivamente. Finalmente se presentan también los anexos.

En la preparación de este trabajo, se ha tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica; en tal sentido, se espera haber cumplido con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo y el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis de la Escuela Profesional de posgrado; para optar el título Magister en Gestión Pública.

1.1. Realidad problemática

Desde los inicios o creación de organizaciones en el mundo, éstas, sean públicas o privadas, una de las principales dificultades o complicaciones que han tenido que superar para posicionarse como una estructura organizacional con bases sólidas para un adecuado funcionamiento, es el

componente estratégico de gestión de las personas, elemento fundamental para el logro de los objetivos planificados por las entidades.

Es normal que en las empresas de prestigio, tanto públicas como privadas, la gestión de personal se refleja en la identificación del trabajador con éstas, las cuales también aportan para que ello suceda, apostando por la formación y capacitación del trabajador para que, de este modo, mejore la calidad en el desempeño laboral y por ende en la producción y rentabilidad.

Sin embargo, no podemos dejar de mencionar que muchas organizaciones públicas, en el ámbito nacional, carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la organización, al personal, el cual es un recurso interno que cada vez se hace más importante para el buen funcionamiento de una organización.

La Dirección Regional de Salud de Tumbes, ente cuya principal función es la prestación de servicios de salud, desde su creación, hace ya, más de 31 años, también ha sufrido la dificultad de contar con una adecuada gestión de personal, problema que, dicho sea de paso, con los nuevos retos que con frecuencia nos presenta la globalización y el avance de la tecnología, con su consecuente exigencia de ideas innovadoras, no es fácil de superar, lo que implica que hay que convivir con él y hacerle frente, desarrollando estrategias en las que el desempeño laboral del trabajador sea eficiente para el sostenimiento y crecimiento de la organización.

En la actualidad, existen muchas falencias en la gestión de personas en la Dirección Regional de Salud de Tumbes. No existe un plan o sistema estructurado que se inicie desde el reclutamiento o ingreso del personal a la institución, que transite por una formación y capacitación adecuadas y

que culmine con una evaluación constante de su desempeño laboral. Al recurso humano, muchas veces se le selecciona de manera directa, por influencia del partido político al que pertenecen y algunos carecen de conocimientos y habilidades que se requieren para estar en un puesto de trabajo determinado. Ya es una costumbre que cada partido político que gobierna, coloca como funcionarios y trabajadores a las personas más cercanas a su organización política para cubrir diferentes puestos, y algunos no son los idóneos y, por tanto su desempeño no es el adecuado y quien pierde es la institución que no brinda servicios de calidad y, en consecuencia no logra consolidarse como una institución prestigiosa, ya que, de ese modo es improbable que logre alcanzar las metas expresadas en la visión y misión de la institución.

El propósito es lograr que las personas desarrollen funciones acorde a su perfil, se sientan identificadas y actúen como parte importante de la institución, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio, de las mejoras y del éxito. Para ello, es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimiento sobre los diversos sistemas que puedan afectar su desenvolvimiento en el área de trabajo.

El departamento de Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad orgánica encargada, en la Dirección Regional de Salud de Tumbes, de velar por el bienestar y mejorar el rendimiento del trabajador, a través de dos importantes áreas: Bienestar Social y Capacitación. Sin embargo, por diversos motivos, estas dos áreas no desarrollan como debieran sus funciones.

Uno de los aspectos más importantes para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven

desmotivados por no tener calidad en el trabajo, esto implica ambiente del trabajo, y en la Dirección Regional de Salud de Tumbes, se pueden apreciar muebles antiguos, computadoras desfasadas, ambiente de trabajo que no está acorde a las exigencias para prestar un servicio adecuado al usuario y esto repercute de manera negativa en su desempeño.

En la presente investigación se identificará, cómo la gestión de personal se relaciona con el desempeño laboral del personal profesional y técnico de la Dirección Regional de Tumbes y por qué en esta institución, cada gestión política que gobierna por un período de cinco años, no realiza una selección del personal idónea, de forma que esto repercuta en el mayor desarrollo integral de los trabajadores y de la institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

García A, (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador

Ante los constantes cambios del entorno, las nuevas tecnologías y tendencias, es importante que las organizaciones se encuentren preparadas para enfrentaron éxito las influencias de este mundo globalizado y aprovechar estos nuevos desafíos a través del direccionamiento y gestión adecuada en la administración del talento humano. El presente trabajo es un aporte que lleva a las organizaciones a reconsiderar la importancia de una adecuada Gestión del Recurso Humano por Competencias, la cual permitirá

el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades actitudes de las personas en los distintos ámbitos laborales y que contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Es por ello que la gestión del talento humano por competencias, es considerada como una herramienta estratégica dentro de toda organización y que permite el desarrollo integral, de manera individual o grupal de la misma; donde se busca elevar a un grado superior las competencias de cada persona. El éxito de las organizaciones se debe en gran medida al trabajo que realizan las personas y la manera como la realizan. Actualmente muchas organizaciones alrededor del mundo están adoptando sistemas de gestión del recurso humano por competencias, como un medio para incrementar la productividad; en ese sentido el presente trabajo consiste en proponer un modelo de Gestión del Recurso Humano por Competencias.

Conclusiones.

1. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano.
2. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos
3. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los

conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica.

4. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan.
5. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

La Torre M. Felisa. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.

Las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales. La gestión de la fuerza laboral es clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de la empresa. La gestión de la fuerza laboral se realiza mediante el sistema de gestión de recursos humanos (RRHH). Fisher (1989) subdivide el sistema de gestión de RRHH en macro recursos humanos y micro recursos humanos. Los macro RRHH están relacionados con aspectos estratégicos (fusiones, adquisiciones, perspectivas de

aumento o disminución de la fuerza laboral) y los micros RRHH incluyen la selección, formación, evaluación del desempeño, esto es, el programa de las prácticas de RRHH. Ambos aspectos de los RRHH deberían estar relacionados para una consecución de la misión de la empresa (Boswell, 2006). Las prácticas de recursos humanos influyen sobre las percepciones y actitudes de los empleados a nivel individual y a nivel organizacional. Asimismo, estas percepciones y actitudes influyen sobre el desempeño en la organización. Ostroff y Bowen (2000) propusieron un modelo teórico multinivel en el que se relaciona el sistema de recursos humanos con el desempeño de la organización. Este proyecto de tesis se inspira en las relaciones establecidas en este modelo. Así, se analizan algunas relaciones tal como se establece en el modelo, a nivel individual y a nivel colectivo. Nos proponemos poner a prueba que este modelo es homólogo en los distintos niveles. Por ello, siguiendo las recomendaciones de Klein y Kozlowski (2000) recogeremos los datos de una muestra española de empleados para analizar el nivel individual, utilizaremos la muestra internacional para llevar a cabo el estudio a nivel organizacional y para estudiar los modelos homólogos. Asimismo, Ostroff (1992) evidencia que las actitudes colectivas influenciaban el desempeño organizacional en mayor medida que las actitudes a nivel individual. Por ello, realizamos una serie de estudios que analicen cómo los recursos humanos se relacionan con el desempeño final del trabajador y de la empresa. Los objetivos que perseguimos con la consecución esta tesis doctoral son los siguientes: 1. Analizar si los recursos humanos de las organizaciones se relacionan con el desempeño percibido por parte del trabajador. 1. a. Evaluar el rol mediador del apoyo organizacional, la inseguridad laboral y la satisfacción laboral en

esta relación. 2. Analizar si la gestión de los recursos humanos se relaciona con el desempeño organizacional. 2a. Evaluar el rol mediador del clima de apoyo organizacional, el clima de inseguridad laboral y la satisfacción laboral colectiva en esta relación. 3. Analizar el rol mediador del apoyo del supervisor, la autonomía, y la satisfacción laboral entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. La finalidad de este proyecto de tesis es aportar información que ayude esclarecer que relación se establece entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño. Además de analizar si influyen y cómo influyen las prácticas de recursos humanos en las percepciones y las actitudes de los empleados, y como ello afecta al desempeño tanto de los empleados como de la empresa.

Conclusiones

1. Aun teniendo en cuenta las mencionadas limitaciones de la presente investigación, las principales aportaciones de los tres estudios desarrollados son las siguientes:
2. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.
3. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la

autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundaría en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

4. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño.
5. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos.
6. Las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

7. Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.
8. Por último, los resultados de la presente tesis aportan evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización de Ostroff y Bowen (2000). Este modelo global abre nuevas vías para la investigación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

El desarrollo humano, es decir, su capacidad y función y/o desempeño, y la propia organización ha cambiado su modelo de gestión, cabe definir el cambio principal como el paso de los burócratas verticales a la organización horizontal o competitiva que parece caracterizarse por tendencias fundamentales - Organización en torno al proceso, no a la tarea. - Jerarquía plana,

dejando de lado las jerarquías verticales. - Trabajo en equipo (cooperación e integración) en reemplazo del trabajo en grupos (competencias). - Medida de los resultados por la satisfacción del cliente, en contraposición al volumen de producción y/o comercialización. - Recompensas basadas en los resultados del equipo y no así por los resultados individuales. - Maximización de los contactos con los proveedores y clientes; e, - información de los contactos con los proveedores y clientes. La organización horizontal es una red dinámica y estratégicamente planeada de unidades auto programada y auto dirigidas basada en la descentralización, participación y coordinación. La crisis del modelo de las organizaciones verticales y el desarrollo de las redes organizacionales modifican, al mismo tiempo la función de los trabajadores, su capacidad y desarrollo. En estas dimensiones es que, el estudio de la nueva gestión del potencial humano y de su proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos. Constituye un gran desafío que las instituciones financieras en Huamanga, quienes deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. Es por ello que ante nuevas estrategias empresariales, se hacen indispensables repensar, rediseñar y ejecutar acciones de motivación y programas de incentivos con la finalidad de mejorar continuamente los desempeños laborales.

Conclusiones

1. Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes

programas de incentivos; por ejemplo, los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.

2. Asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal.
3. Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio.
4. Existen evidencias significativas estadísticamente que la efectividad de los desempeños laborales, que se explican en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de

estrategias de motivación identificadas en el párrafo anterior; validándose de manera la segunda hipótesis específica.

5. Los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; evidencias estadísticas que permiten demostrar la validez de la segunda hipótesis específica.
6. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. (2005). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.

A través del presente trabajo de investigación lo que se quiere es demostrar que la llamada función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, convirtiéndose en factor esencial para el logro de las ventajas competitivas de la empresa, tanto como son los recursos

financieros tecnológicos y de otro tipo. Es decir, que el Desarrollo Humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios. De igual manera demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. La tesis exige una nueva concepción en la gestión de las personas y en su evaluación de desempeño, si deseamos contar con empresas realmente competitivas.

Para toda empresa moderna que se involucra en el desarrollo humano, o gestión de las personas, llamado así por los especialistas contemporáneos, consideran que es este el factor principal de la actividad y la fuente del progreso económico

Esta investigación recurre a las empresas competitivas que la evaluación de desempeño en los recursos humanos deberá ejecutarse en las empresas de acuerdo al tipo de actividad y su aplicación efectiva con beneficios recíprocos y puede seguir para el alcance de los objetivos.

Conclusiones:

1. Los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste.

2. Los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica.
3. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión de Talento Humano

Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Vásquez, A. (2008). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas

donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

1.3.1.1. Administración de Recursos Humanos

Chiavenato, I. (2002). La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización.

Alles, M. (2006). La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/ contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados.

1.3.1.2. Importancia de los Recursos Humanos

Chiavenato, I. (2009). Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasados y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos.

1.3.1.3. Reclutamiento

Chiavenato, I. (2000). Se encontró que el mercado de recursos es un lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir.

Los medios de reclutamiento son:

a) Reclutamiento interno

Es cuando la empresa cubre sus vacantes con sus mismos empleados, ya sea por transferencia de personal, ascenso o transferidos con ascenso.

b) Reclutamiento externo

Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.

c) Reclutamiento mixto

Es la mezcla del interno y el externo. Al cubrir la vacante solicitada con personal de la empresa, entonces se requerirá de llenar ese hueco que deja la persona ascendida. Por lo que se cubrirá por medio del reclutamiento externo. Este proceso se podrá realizar primero externo y luego interno, primero interno y luego externo o simultáneo.

1.3.1.3. Selección de Personal

Chiavenato, I. (2002). Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para

ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

Ibáñez, M. (2009). Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

1.3.1.4. Capacitación y Desarrollo

De Cenzo, Robbins, (2008). Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar los resultados.

1.3.1.5. Diseño, Descripción y análisis de cargos

1.3.1.5.1. Diseño de Puestos

Es así que Mondy, (1997) señala: “el diseño de puestos consiste en determinar las actividades específicas que se deben desarrollar, los métodos utilizados para desarrollarlas, y cómo se relaciona el puesto con los demás trabajos en la organización”.

Chiavenato, (1999): “el diseño del cargo es la especificación del contenido, de los métodos de

trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo”.

Raventos, (2004): “El mejor diagnóstico es aquel que responda al diseño óptimo de cada plaza ocupacional, analizada individualmente, y que permita al conjunto de la organización alcanzar la armonía y el máximo rendimiento”.

Fernández (2001) opina: “el diseño de puestos de trabajo es el procedimiento metodológico que nos permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo”.

1.3.1.5.1. Descripción y análisis de puestos

Chiavenato (1999), define el análisis de cargos como: “el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos. El análisis estudia y determina los requisitos calificativos, las responsabilidades que le atañan y las condiciones exigidas por el cargo para su correcto desempeño”.

Mondy y Noe, (1997): “la descripción de puestos es un documento que proporciona información acerca de las tareas, deberes y responsabilidades del puesto. Las cualidades mínimas aceptables que debe poseer una persona con el fin de desarrollar un puesto específico se contienen en la especificación del puesto”.

Chiavenato, (1999) añade: “La descripción del cargo es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace). Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprende”.

1.3.1.5.1. Cargo

Chiavenato (1999), utilizando el termino cargo como equivalente de puesto lo define: “un cargo constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás cargos. La posición del cargo en el organigrama define su nivel jerárquico, la subordinación, los subordinados y el departamento o división donde está situado”.

Chruden y Sherman citado por Chiavenato (1992) definen un cargo como: “una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y responsabilidades de un

cargo, que corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos en una organización.

Bryan Livy citado por Chiavenato (1992) define un cargo como: “la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona que pueden unificarse en un solo concepto y ocupan un lugar formal en el organigrama”.

1.3.2. Desempeño Laboral

Chiavenato, I. (2002). Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Para Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor y García V. (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Castellanos, J. (2011). Características de las Fases del Ciclo de Gestión del Desempeño:

- a) Planificación: Objetivos críticos (aquellos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto).

Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.

- b) Coaching: Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.
- c) Revisión: Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.

1.3.2.1. Equipos de trabajo

Robbins. (2000). Los equipos de trabajo son grupos formales, son sustituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo.

Koontz, Harold, Heinz. (1998), número reducido de personas con habilidades complementarias

comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

1.3.2.2. Calidad

Juran y Gryna. (1993). La calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a cómo el producto final adopta las especificaciones diseñadas.

1.3.2.3. Trabajo

Marx, K. (1867). En su libro el capital define que, el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

1.3.2.4. Cantidades de trabajo

Valdés, H. (2003). Cumple los objetivos de trabajo, atendiéndose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que sabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto.

1.3.2.5. Variables que afectan el Desempeño Laboral

Kurt, Z. (2014). El desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.

- a) Estilo de liderazgo
- b) La carga de trabajo producto de la distribución de tareas
- c) Los estándares mal diseñados
- d) La selección
- e) Retroalimentación
- f) Punto de vista del trabajador

1.3.2.6. Evaluación del Desempeño.

Chiavenato, I. (2007). Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna.

Toda evaluación es un proceso de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avance, evaluación de eficiencia en las funciones.

Koontz y Weihrich. (2004). Señalan que la evaluación del desempeño es la base para que el administrador defina a empleados candidatos a futuras promociones. Evalúa sus capacidades y limitaciones donde se señala si las tareas realizadas se hacen de la manera correcta y debe ser parte integral de un sistema de administración.

Pereda y Berrocal. (1999). Puntualizan sobre el sistema de evaluación del desempeño, como un conjunto de elementos que definen el grado en que los individuos contribuyen al logro de estándares demandados por el cargo o puesto, así como también para los objetivos de la organización; proporcionándoles acciones necesarias para el desarrollo profesional y personal, y de esta forma aumentar su participación futura.

1.3.2.6. Métodos de Evaluación

Baldeon, R. (2004). Señala que es de suma importancia que todos los empleados, gerentes, directores, jefes y supervisores estén educados en cuanto a los métodos específicos que van a utilizar para evaluar a los subordinados, para que cualquier entrevista de evaluación y acción correctiva que surge de esto, esté fundamentada.

Robbins. (1998). Comenta sobre tres conjuntos de criterios más importantes para la evaluación del desempeño:

1. Resultados de las tareas individuales: donde la gerencia debe evaluar los resultados de las tareas de los empleados. En este caso, si lo que cuenta son los fines y no los medios.
2. Comportamiento: en esta evaluación se consideran los resultados concretos atribuibles a las acciones del empleado. Por ejemplo, los informes entregados a tiempo o el estilo de liderazgo adoptado por el empleado.
3. Rasgos: se le conoce como el conjunto más débil de los criterios pero que se utiliza mucho en las empresas, conocido como los rasgos individuales, como lo son: buena actitud, confianza, fiable, cooperador, por citar algunos.

Daft y Marcic. (2006). Comentan que la administración de recursos humanos se enfoca en dos cosas para hacer de la evaluación del desempeño; una fuerza positiva dentro de la organización.

1. La evaluación exacta del desempeño asociada al desarrollo y la aplicación de sistemas, tales como las escalas de calificaciones.
2. La capacitación de los administradores, al usar las entrevistas de evaluaciones del desempeño en una forma eficaz, también para que sirva de retroalimentación, refuerce el buen desempeño y motive el desarrollo profesional del empleado.

1.3.2.7. Elección del Método para Evaluar

Rodríguez, V. (2007). Señala que una organización, cualquiera que sea su actividad, no puede tener cualquier sistema de evaluación del desempeño; debe contar con uno que tome en cuenta criterios que van relacionados con el desempeño. Además, este método relacionado con el trabajo tiene que ser práctico, para no generar complicaciones y mejorar la eficacia de la evaluación del desempeño. A continuación, menciona normas y medidas del desempeño para reducir problemas de ineficiencia:

Normas de desempeño: son niveles ya establecidos para medir los resultados deseados en cualquier puesto.

Medidas de desempeño: son las conductas que determinan el buen desempeño del empleado. Dentro de esta medida se encuentran las medidas objetivas y las medidas subjetivas del desempeño.

a) Métodos de Evaluación de 360°

Chiavenato, I. (2007). Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tiene algún tipo de interacción con el evaluado.

Robbins. (2003). Puntualiza que las evaluaciones de 360° capturan la realidad de que el desempeño de un empleado, es formado mayormente por múltiples comportamientos, y es una vía de acceso a la observación de diversas conductas de los individuos, en sus diferentes entornos.

Consiste en que el grupo de personas valoren a otra por medio de una serie de ítems o factores predefinidos. Estos factores son comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional.

Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares, subordinados. Puede incluir a otras personas como proveedores y clientes.

b) Escalas Gráficas

De Cenzo, Robbins (2008). Señala que el método de escalas de calificación gráfica, es uno de los métodos más antiguos y populares, éstas pueden utilizar para evaluar factores tales como calidad y cantidad del trabajo, el conocimiento del puesto de trabajo, cooperación, lealtad, la dependencia, la atención, la honestidad, la integridad, la actitud y la iniciativa.

Chiavenato, I. (2007). Las escalas gráficas miden el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan el grado de variación de esos factores.

1.3.2.8. Sueldos y Salarios

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración de esta vital área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. La flexibilidad y adaptabilidad de la administración de las compensaciones se origina en la amplia gama de sectores que toca. Estas áreas pueden ajustarse con rapidez para que correspondan a la estrategia general de la compañía.

1.3.2.9. Clima Laboral

Una organización debe ser un lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de una organización. Muchas veces los empleados de una organización se desarrollan en un ambiente organizacional hostil. El ambiente laboral que hay dentro de una organización muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización.

Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Cabrera (1999) afirma que el clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa.

El clima es un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su productividad.

Maish (2004) dice que evaluando el clima laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la empresa para facilitar o dificultar los pasos

que conducirán a la productividad de los mismos, y por ende de la organización.

1.3.2.9.1 Satisfacción laboral

Las personas tienden a clasificar lo que perciben en las organizaciones en términos de Satisfacción o insatisfacción.

Márquez (2001) la satisfacción podría definirse como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser”.

Robbins (1999, pág. 25) a su vez establece que “la satisfacción en el trabajo es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir”.

1.3.2.9.2. Condiciones de trabajo

Proporcionar las condiciones físicas, ambientales, materias primas, las instalaciones y el ambiente general de una organización puede influir grandemente en la actitud y energía del colectivo laboral. Las

buenas condiciones físicas ambientales de trabajo tienen una gran incidencia sobre la productividad y mejoran el nivel motivacional de sus empleados y su identificación con la empresa.

Los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo.

Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos e incómodos. La temperatura, la luz, el ruido, y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, pero sí instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipos adecuados que permitan realizar un desempeño eficaz y de acuerdo a las necesidades requeridas.

1.3.2.9.2. Los sistemas de recompensas

Los reconocimientos hacia los empleados se basan en modos no monetarios de acuerdo al desempeño del mismo. El reconocimiento tiene que ver con el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el desempeño y la productividad de la organización. Es similar a la motivación de los

empleados, alienta satisfacción laboral, el compromiso y la productividad. Por otra parte, los programas de recompensa, usan incentivos monetarios y financieros para compensar el desempeño de los empleados.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación de la selección de personal y la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- b) ¿Cuál es la relación de la selección de personal y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- c) ¿Cuál es la relación de la selección de personal y el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- d) ¿Cuál es la relación de la capacitación de personal y la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- e) ¿Cuál es la relación de la capacitación de personal y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?

- f) ¿Cuál es la relación de la capacitación de personal y el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- g) ¿Cuál es la relación del Diseño, Descripción y análisis de cargos y la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- h) ¿Cuál es la relación de del Diseño, Descripción y análisis de cargos y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?
- i) ¿Cuál es la relación del Diseño, Descripción y análisis de cargos y el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar de que manera, la gestión de personas puede constituir un elemento básico para un eficiente desempeño, como organización, de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, así como también proponer aportes que contribuyan a mejorar las posibles debilidades en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Mediante este análisis se pretende determinar el verdadero valor de la gestión de personas en la Dirección Regional de Salud de Tumbes y que si se proyecta que el talento humano mejore en su desempeño laboral, hoy en el mundo de la globalización, se debe dotarlo de conocimientos, mantenerlo en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar con éxito, las diversas problemáticas en el trabajo y así aportar soluciones saludables para la organización.

En esta investigación se podrán encontrar diversos factores que obstruyen la mejor realización y producción del personal dentro de su ámbito laboral, así como también, la necesidad que tiene la Dirección Regional de Salud de Tumbes, de invertir más en el recurso humano, ya que es el pilar fundamental para que los servicios que brinda sean de calidad y satisfagan al público usuario, dependiendo mucho de ello la buena o mala imagen de la institución ante la sociedad.

En la organización, materia del estudio, se puede observar que muchas veces se tiene al talento humano como un objeto o cosa y no se le considera en su verdadera dimensión, así como tampoco se tiene la capacidad de prestar atención al hecho que después de una capacitación y/o entrenamiento, puede desempeñarse con mayor eficacia y eficiencia, generando mayor productividad y brindando un mejor servicio.

El análisis presenta alternativas de solución para tratar de cambiar la desempeño, los enfoques, métodos prácticos que se utilizan para implementar el cambio, roles, responsabilidades y competencias para la función del talento humano en aras de buscar el buen desempeño; así como las mediciones claves de evaluación en procura de lograr posicionar a la Dirección Regional de Salud de Tumbes, como una organización competitiva.

1.6. Hipótesis

Ha: La gestión de las personas si influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, año 2017.

Ho: La gestión de personas no influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión de personas influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre selección de personal y la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- b) Determinar la relación entre selección de personal y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- c) Determinar la relación entre la selección de personal y el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- d) Determinar la relación entre la capacitación de personal y la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- e) Determinar la relación entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- f) Determinar la relación entre la capacitación de personal y el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- g) Determinar la relación entre el Diseño, Descripción y análisis de cargos y la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

- h) Determinar la relación entre el Diseño, Descripción y análisis de cargos y el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.
- i) Determinar la relación entre el Diseño, Descripción y análisis de cargos y el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

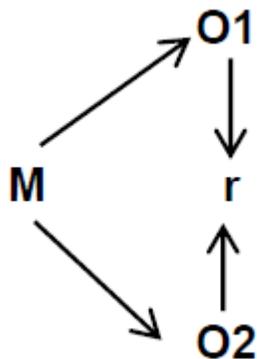
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Se consideró que sigue un diseño de tipo transaccional correlacional; los diseños transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

Transversal puesto que la recolección de información se va a hacer en un momento y en un tiempo único el año 2017; y correlacional, porque se determina la relación entre las variables de estudio.

Descriptivo correlacional



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la V1

O2: Observación de la V2

r: correlación entre dichas variables

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

La Gestión de Personas

VARIABLE DEPENDIENTE

El Desempeño Laboral

2.2.2. Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
X = VARIABLE CORRELACIÓN AL 1 La Gestión de Personas	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN 1 • Selección de Personal	• Curricular vitae • Entrevista • Contratación	ordinal
			DIMENSIÓN 2 • Capacitación de personal	• Presupuesto para Capacitación • Capacitación • Plan o programa de Capacitación	
Y = VARIABLE CORRELACIÓN AL 2 El Desempeño	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente	DIMENSION 3 • Diseño, Descripción y análisis de cargos	• Manual de perfiles de puesto • Reglamento de organización y Funciones	ordinal
			DIMENSION 1 • Calidad de Trabajo	• Puntualidad, • Iniciativa, • compromiso, • Presentación personal, • Creatividad, • Capacidad de realización	

Laboral

establecidos.

Chiavenato, I. 2002, 236

DIMENSIÓN 2

- Trabajo en Equipo

- Conocimiento del trabajo,
- Calidad,
- Cantidad,
- Exactitud,
- Trabajo en equipo,
- Liderazgo.

DIMENSIÓN 3

- Clima Laboral

- Nivel de satisfacción
- Oportunidades de mejora
- Feedback

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Tamayo M, (1997). La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”

La población de esta investigación ha estado conformada por el total de 198 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Dirección Regional de Salud Tumbes. Solo en la parte administrativa de la DIRESA.

2.3.2 Muestra

Según Tamayo M, (1997). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”

El tipo de muestreo a utilizarse es no aleatorio, por conveniencia, considerando bajo criterio de los investigadores al total de los trabajadores del área de Recursos Humanos que son 23 ya que contábamos con más acceso y facilidad a dicha unidad para aplicar las encuestas y así poder realizar la investigación.

La muestra que se ha determinado responde a las causas relacionadas con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

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

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

De acuerdo a las características de la investigación y los enfoques considerados; la técnica que se utilizará para la recolección de los datos será la ENCUESTA.

Instrumentos

Se usará el Cuestionario como instrumento, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, que reúne dos requisitos esenciales de confiabilidad y validez.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos como determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron construidos a cargo de los investigadores de la asignatura de Diseño del trabajo de investigación.

El instrumento fue validado por el docente y asesor de la tesis el Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez.

Confiabilidad de los instrumentos

Se utilizó Alpha de Crombach, cuya fórmula es:

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

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Los valores encontrados después de la aplicación de la encuesta piloto, para determinar el nivel de confiabilidad, fueron comprendidos mediante el siguiente cuadro:

Valores de los niveles de confiabilidad

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández S., R. y otros (2010). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. México. Cuarta edic. Págs. 438 – 439.

Aplicando esta fórmula a nuestro procesamiento de datos obtenidos por las encuestas aplicadas, obtuvimos los siguientes valores de confiabilidad:

Gestión de Personas 0.808

Desempeño Laboral 0.875

Lo cual quiere decir que el nivel es de excelente confiabilidad para ambas variables.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos empleados para nuestro análisis de datos se detallan a continuación:

- a) Elaboración de la matriz de la base de datos para digitar la información obtenida de los instrumentos.
- b) Estadística descriptiva: En medidas de tendencia central (Media aritmética, desviación estándar, varianza), tablas y figuras estadísticas para interpretar la información.
- c) Para el procesamiento y obtención de los resultados de los estadísticos descriptivos y la contratación de las hipótesis a través de la correlación de **Pearson**, se utilizará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS Versión 23.0).

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo a los principios establecidos, la presente investigación cumple con los aspectos éticos internacionales, mencionando a los autores, respetando los derechos de ellos, prevaleciendo su interés por sobre la ciencia y la sociedad, conocimiento informado y respeto por la libertad de las personas.

La investigación se llevara a cabo cuando se obtenga la autorización de la Universidad y de la Dirección Regional de Salud de Tumbes y el consentimiento informado de los profesionales y técnicos de la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y la aprobación del presente proyecto por parte del jurado evaluador de la Universidad.

La información proporcionada por el personal encuestado se ha logrado en base a un trabajo previo de sensibilización y/o convencimiento realizado por

parte de los autores del presente estudio de investigación. La colaboración de los encuestados ha sido voluntaria, porque a ellos se les explicó que en los cuestionarios no se consignaban: nombres ni apellidos, direcciones o domicilios, ni números de DNI. De este modo, se garantizaba el anonimato y la confidencialidad de los datos recopilados. A los encuestados también se les explicó que la información recopilada, sólo será utilizada para desarrollar el presente estudio de investigación y sustentarlo ante un jurado para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública. Dicha información se ha tabulado con los datos realmente obtenidos, respetando el derecho de opinión de los encuestados y el Código de ética de la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

Como resultado de la aplicación del instrumento cuestionario a los trabajadores del área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Tumbes – DIRESA, en lo que respecta a la gestión de personas podemos afirmar lo siguiente:

Resultados de las Encuestas:

Figura N° 1 Análisis de Confiabilidad Método de la Consistencia Interna

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD - METODO ALFA DE CRONBACH																												
ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD GESTIÓN DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL																												
MUESTRA	SELECCIÓN DE PERSONAL			CAPACITACIÓN DE PERSONAL			DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS		CALIDAD DEL TRABAJO					TRABAJO EN EQUIPO					CLIMA LABORAL					PUNTAJE TOTAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	25	26	27
1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	75
2	2	1	1	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	82
3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	99
4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	97
5	4	4	3	3	4	4	2	2	4	5	3	3	5	5	4	3	4	3	5	3	2	2	2	3	2	2	2	88
6	4	3	3	3	4	3	2	1	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	2	1	2	1	2	1	2	2	72
7	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	99
8	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	92
9	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	91
10	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	98
11	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	92
12	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	2	3	3	3	3	2	2	2	94
13	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	2	3	2	2	3	3	2	2	99
14	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	94
15	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	86
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	3	116
17	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	97
18	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	106
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	103
20	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	97
21	3	5	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	109
22	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	107
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	104
	0.6	0.74	0.92	0.56	0.33	0.31	0.47	0.74	0.48	0.37	0.59	0.37	0.56	0.33	0.2	0.29	0.22	0.25	0.2	1.16	0.82	0.42	0.68	0.74	0.95	0.6	0.59	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Se tiene que:

$$K = 27$$

$$K-1 = 26$$

$$\sum Si^2 = 14.5$$

$$S_T^2 = 103.206049$$

$$A = 0.893$$

Luego del análisis de las dimensiones de cada variable se efectúa el análisis de confiabilidad, por el método de alfa de CRONBACH, para lo cual se consideran los 27 ítem o elementos del instrumento de recolección de datos, aplicado a los 23 individuos involucrados en el estudio, obteniendo como resultado $\alpha = 0.893$, concluyendo que existe un excelente grado de confiabilidad del instrumento a considerar.

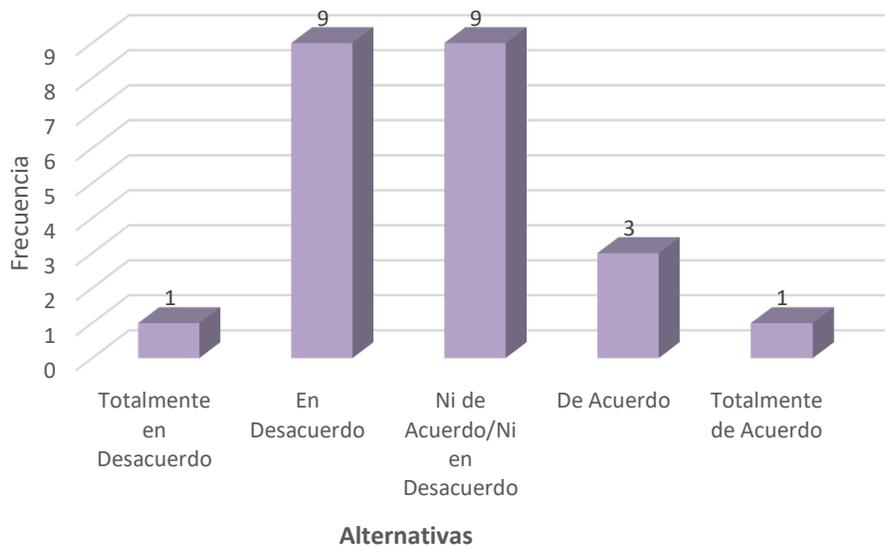
Aplicado el instrumento (cuestionario) a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes 2017, se ha obtenido los siguientes resultados para la variable Gestión de Personas.

Tabla N° 1 Dimensión Selección de Personal

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORIZACIÓN									
		TD	%	ED	%	NA/ND	%	DA	%	TA	%
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican el currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	0	0%	1	4%	2	9%	11	48%	9	39%
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	1	4%	0	0%	2	9%	13	57%	7	30%
3	¿Está usted de acuerdo que el proceso de selección de personal garantiza el ingreso de recursos humanos más idóneos para el puesto de trabajo?	1	4%	2	9%	6	26%	11	48%	3	13%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Figura N° 2 dimensión Selección de Personal



Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Del análisis de la Dimensión 1 “Selección de Personal” de la Variable Gestión de Personas, se puede determinar que el 48% de los encuestados señala que están totalmente de acuerdo que los datos que especifican el currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador, y no hay encuestado que haya respondido estar totalmente en desacuerdo (0%), siendo éstos los valores más altos y más bajos, respectivamente.

Utilizando el mismo criterio, en cuanto a la pregunta ¿está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?, la respuesta con el valor más alto fue “de acuerdo” con un 57% del total de encuestados, y la respuesta con el valor más bajo fue “en desacuerdo” (0%).

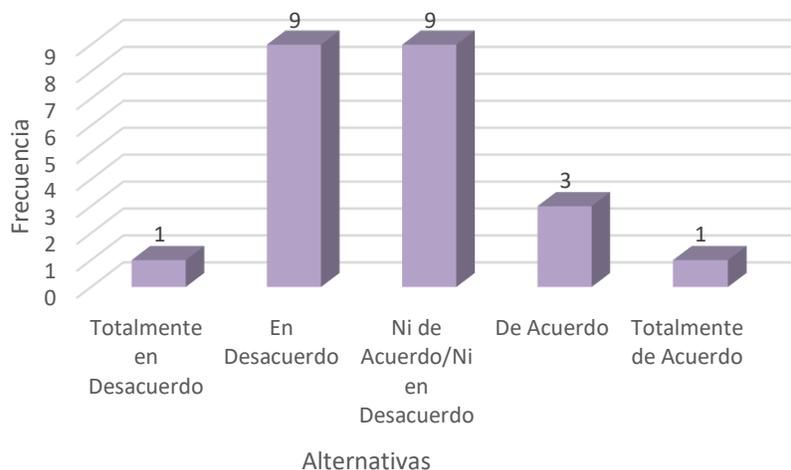
Asimismo, los valores más altos y bajos, que se obtuvieron como respuesta a la pregunta ¿Está usted de acuerdo que el proceso de selección de personal garantiza el ingreso de recursos humanos más idóneos para el puesto de trabajo? fueron “de acuerdo” con un 48% y “totalmente en desacuerdo” con un 4% del total de encuestados, respectivamente.

Tabla N° 2 Dimensión Capacitación de Personal

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORIZACIÓN									
		TD	%	ED	%	NA/ND	%	DA	%	TA	%
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	0	0%	1	4%	4	17%	13	57%	5	22%
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	0	0%	0	0%	1	4%	11	48%	11	48%
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	0	0%	0	0%	2	9%	12	52%	9	39%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Figura N° 3 Dimensión Capacitación de Personal



Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Sobre la Dimensión 2: Capacitación de Personal, de la variable Gestión de Personas, según la Escala de Valorización, se puede observar que hay un significativo 77% que está de acuerdo que el presupuesto de personal genera oportunidades de superación, si se considera que el 57% respondió “de acuerdo y el 22% respondió “totalmente de acuerdo. Un porcentaje minúsculo opina lo contrario, con sólo el 4% que respondió “en desacuerdo”.

Como respuesta a la pregunta ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado? La Escala de Valorización nos muestra que se obtuvo que el 48% de los encuestados respondió “de acuerdo” y otro 48% respondió “totalmente de acuerdo”. Es decir, que un importantísimo 96% de encuestados opinan favorablemente a la pregunta planteada. El restante 4% respondió que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

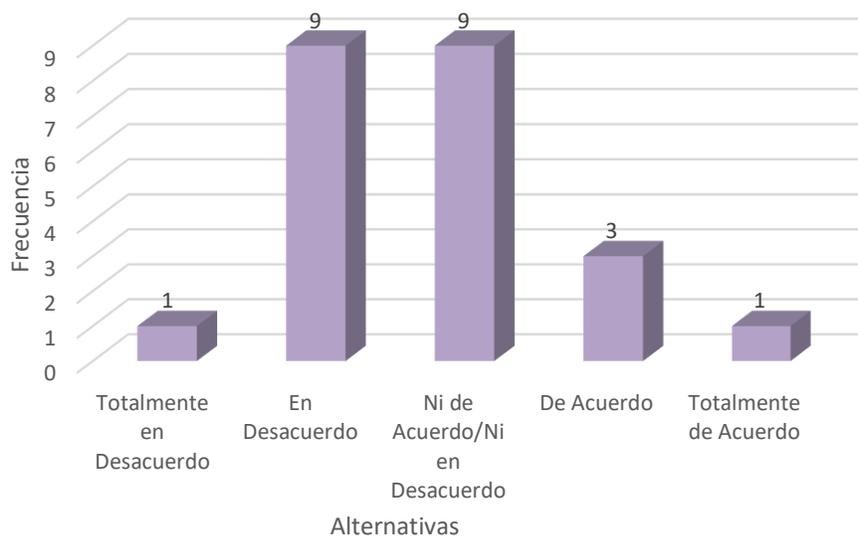
Algo similar a las respuestas obtenidas sobre la anterior pregunta, sucede cuando se plantea: ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?, pues un alto porcentaje, 91%, respondió favorablemente, si se suman los porcentajes de los encuestados que respondieron estar de acuerdo, 52%, y los que respondieron que están totalmente de acuerdo, 39%. Sólo un 9% respondió “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

Tabla N° 3 Dimensión Diseño, Descripción y Análisis de Cargos

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORIZACIÓN									
		TD	%	ED	%	NA/ND	%	DA	%	TA	%
7	¿Conoce usted las responsabilidades que se encuentran adscritas a tu puesto de trabajo?	0	0%	2	9%	13	57%	7	30%	1	4%
8	¿Los documentos de gestión de la Dirección Regional de Salud Tumbes, se actualizan oportunamente?	1	4%	5	22%	12	52%	4	18%	1	4%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Figura N° 4 Dimensión Diseño, Descripción y Análisis de Cargos



Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

En esta Dimensión 3: Diseño, Descripción y Análisis de Cargos, de la variable Gestión de Personas, se observa, de los resultados de la Escala de Valorización,

que un considerable 57% del total de encuestados responde no estar de acuerdo ni en desacuerdo, a la pregunta ¿Conoce usted las responsabilidades que se encuentran adscritas a tu puesto de trabajo?, siendo éste el valor más alto de respuesta a la pregunta planteada. El segundo valor lo obtuvo la respuesta “de acuerdo”, con un 30%. Si le sumamos el 4% que dio como respuesta “totalmente de acuerdo”, se tiene que el 34% responde positivamente. Hay un 9% que respondió negativamente al dar como respuesta “en desacuerdo”.

El valor más alto que se obtuvo al preguntar ¿Los documentos de gestión de la Dirección Regional de salud Tumbes, se actualizan oportunamente?, también, como en la anterior pregunta, fue la respuesta “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, con más de la mitad, 52%, de los encuestados que respondió de esta manera. Asimismo se observa que es más alto el valor de los que respondieron negativamente, 26% (“totalmente en desacuerdo”: 4% y “en desacuerdo: 22%), que el valor de los que respondieron afirmativamente, 22% (“de acuerdo”: 18% y “totalmente de acuerdo”: 4%)

Tabla N° 4 Distribución de Frecuencia Por Niveles de Gestión de Personas de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	58 - 95	21	91%
Regular	39 - 57	2	9%
Malo	19 - 38	0	0 %
TOTAL		23	100

Fuente: Encuesta de Desempeño laboral a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

En la distribución de frecuencia por niveles se puede observar que del total de la muestra de (23 encuestados), un 91% perciben que la gestión de personas es Bueno y un 9% perciben que la gestión de personas es Regular, tal como se muestra en el tabla N° 32.

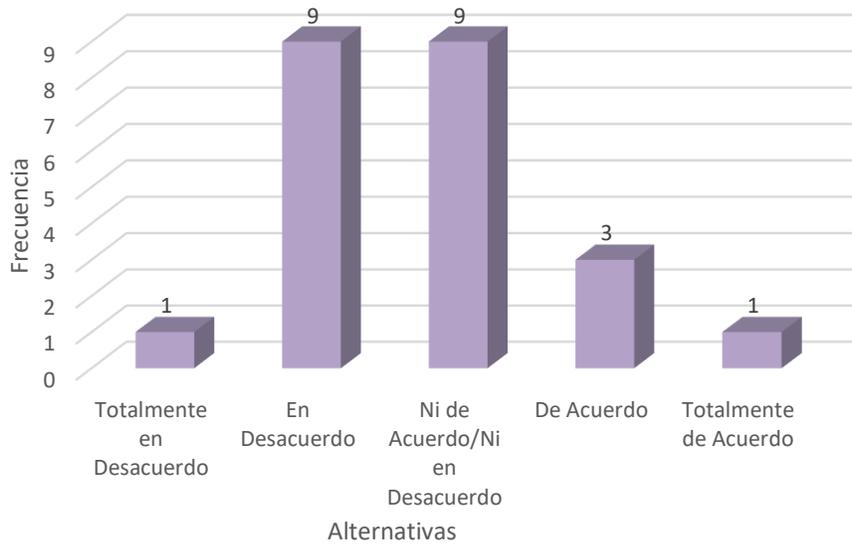
Aplicado el instrumento (cuestionario) a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes 2017, se ha obtenido los siguientes resultados para la variable Desempeño Laboral.

Tabla N° 5 Dimensión Calidad del Trabajo

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORIZACIÓN									
		TD	%	ED	%	NA/ND	%	DA	%	TA	%
9	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la Dirección Regional de Salud Tumbes?	0	0%	0	0%	5	22%	12	52%	6	26%
10	¿Está de acuerdo que la Dirección Regional de Salud Tumbes promueva la iniciativa del trabajador?	0	0%	0	0%	3	13%	14	61%	6	26%
11	¿Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral por encima del cumplimiento?	0	0%	1	4%	9	39%	11	48%	2	9%
12	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajo?	0	0%	1	4%	5	22%	16	70%	1	4%
13	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?	0	0%	2	9%	1	4%	16	70%	4	17%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Figura N° 5 Dimensión Calidad del Trabajo



Fuente: Encuesta de Desempeño laboral a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Sobre la Dimensión 1: Calidad del Trabajo, de la variable Desempeño Laboral, al formular la pregunta ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad debe ser una acción que debe ser reconocida por la Dirección Regional de Salud Tumbes?, el valor más alto lo obtuvo la respuesta “de acuerdo”, con un 52%, siguiéndole un 26% que respondió estar totalmente de acuerdo. Sumando ambos valores, se tiene que la gran mayoría de los encuestados, 78% cree que la Dirección Regional de Salud Tumbes debe considerar la puntualidad como una acción que debe ser reconocida, mientras un 22% manifiesta no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Ningún encuestado responde negativamente, pues su valor es 0%, lo cual indica que nadie está “en desacuerdo” ni “totalmente en desacuerdo”.

Un 61% responde estar de acuerdo y el 26% estar totalmente de acuerdo al responder a la pregunta ¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud Tumbes debe promover la iniciativa del trabajador?, Es decir que el valor obtenido, que representa el 87%, (sumando ambos valores) que dio

como respuesta afirmativa, es significativo. El restante 13% de encuestados no da una respuesta concreta, pues manifiestan no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

Ante la pregunta ¿Considera usted que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral por encima del cumplimiento?, más de la mitad de los encuestados, 57%, responde afirmativamente. Esto si se suma los valores obtenidos de las respuestas “de acuerdo (48%) y “totalmente de acuerdo” (9%). Sólo un 4% responde estar en desacuerdo, siendo éste el valor más bajo. Se puede observar, asimismo que hay un importante porcentaje de encuestados, 39%, que no define concretamente su respuesta, pues manifiestan no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El más alto valor obtenido al formular la pregunta ¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajo?, la obtuvo la, “de acuerdo”, con un 70%. La segunda respuesta con mayor valor, 22%, fue “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”. Sin embargo, si le sumamos a la respuesta con más alto valor, el 4% que respondió estar totalmente de acuerdo, se puede afirmar que el 74% de encuestados considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajo, contra un 4% que no lo considera así, pues responden estar en desacuerdo.

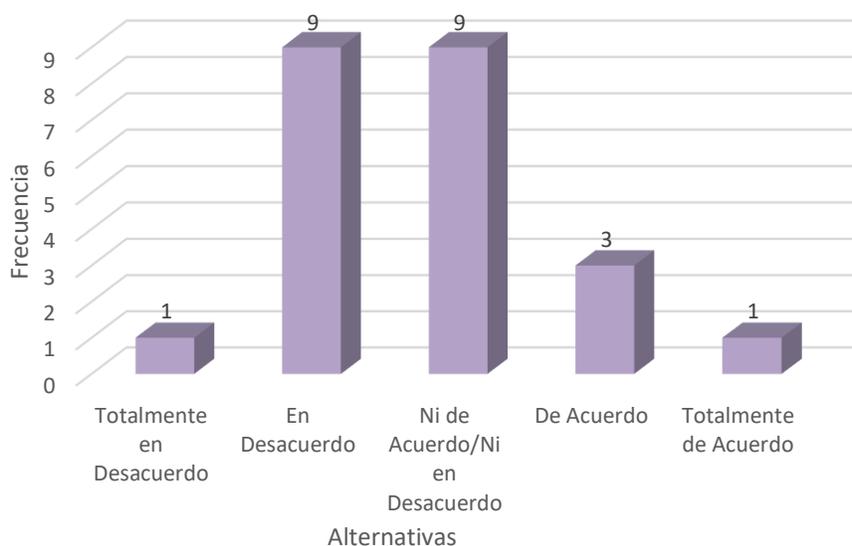
Al preguntar ¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?, un alto valor, que representa un 87%, divididos en un 70% que responde estar de acuerdo y un 17% que responde estar totalmente de acuerdo, considera que si influye la creatividad para la resolución de problemas, mientras un 9% que responde estar en desacuerdo, no lo considera así. Neutralmente responde sólo un 4%, de los encuestados, quienes manifiestan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, siendo éste el más bajo valor obtenido sobre la pregunta formulada.

Tabla N° 6 Dimensión Trabajo En Equipo

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORIZACIÓN									
		TD	%	ED	%	NA/ND	%	DA	%	TA	%
14	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	0	0%	0	0%	1	4%	12	52%	10	44%
15	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	0	0%	0	0%	1	4%	18	79%	4	17%
16	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	0	0%	0	0%	5	22%	16	69%	2	9%
17	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo deben ser entregados de manera oportuna?	0	0%	0	0%	2	9%	18	78%	3	13%
18	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	0	0%	0	0%	10	43%	13	57%	0	0%
19	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	0	0%	0	0%	1	4%	17	74%	5	22%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Figura N° 6 Dimensión Trabajo En Equipo



Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Según la Escala de Valorización, en esta Dimensión 2: Trabajo en Equipo, de la variable Desempeño Laboral, se observa que al preguntar ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?, los resultados obtenidos arrojan un porcentaje de 52% que responde estar de acuerdo y un porcentaje de 44% que responde estar totalmente de acuerdo, valor que indica que un altísimo porcentaje de encuestados, 96%, considera a la experiencia como un factor importante para mejorar el trabajo en equipo. No define su respuesta, sólo un 4% de los encuestados quienes responden no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Sobre la pregunta ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?, con un valor alto, que representa el 79% la respuesta principal, fue “de acuerdo”, seguida, aunque muy distante, con un

17%, de la respuesta “totalmente de acuerdo”. Si se suman los porcentajes de ambas respuestas, se puede afirmar que un altísimo 96% de encuestados consideran que los trabajos realizados en equipo, arrojan productos de calidad. Ningún encuestado opina lo contrario, siendo éste el valor más bajo (0%) obtenido de la respuesta planteada, pero sí hay un 4% que responde que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Al preguntar ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?, se observa que respondieron afirmativamente un 78% de los encuestados, lo que representa un alto valor, según la Escala de Valorización. Este es el resultado de sumar el 69% que respondió estar de acuerdo y el 9% que respondió estar totalmente de acuerdo. Es decir, la gran mayoría cree que cuando los trabajos se realizan en equipo, se obtiene mayor producción; y, por el contrario, ningún encuestado opina lo contrario (0%), aunque si hay un 22% que no concreta su respuesta al elegir la alternativa propuesta “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”.

Un 78% de respondieron estar de acuerdo cuando se pregunta ¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo deben ser entregados de manera oportuna? seguido de, estar totalmente de acuerdo un 13% y un 9% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se puede indicar que para el 91% de encuestados (78% más 13%), lo que refleja un alto valor en la escala de valorización, los trabajos realizados en equipo deben ser entregados oportunamente, mientras que ningún encuestado lo contradice (0%).

Asimismo al preguntar ¿Considera usted que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?, el valor más alto lo obtuvo la respuesta “de acuerdo”, con un 57%, seguido de la respuesta “ni de acuerdo / ni en desacuerdo” con un porcentaje de 43%.

A la pregunta ¿Considera que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?, se obtiene que el más alto valor lo obtiene la respuesta “de acuerdo” con un 74%, seguido, aunque lejanamente del 22% que respondió estar totalmente de acuerdo. Si sumamos ambos valores, se obtiene que una amplia mayoría, 96%, opina que el liderazgo en equipos de trabajo si orienta a lograr una meta y ningún encuestado (0%) opina lo contrario. Asimismo, del total de encuestados, un minúsculo 4%, dice no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

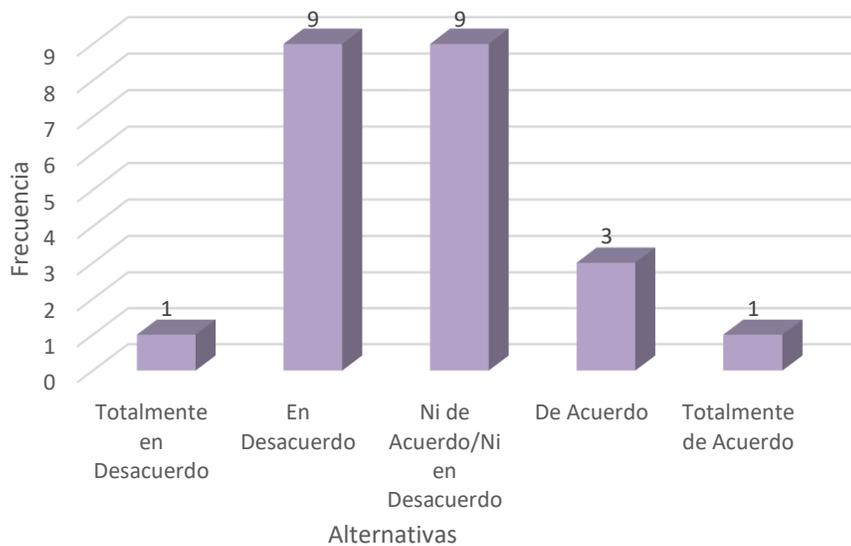
Tabla N° 7 Dimensión Clima Laboral

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORIZACIÓN									
		TD	%	ED	%	NA/ND	%	DA	%	TA	%
20	¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes?	1	4%	9	39%	8	35%	2	9%	3	13%
21	¿La comunicación interna en la Dirección Regional de Salud de Tumbes es una actividad permanente y planificada?	1	4%	9	39%	10	44%	1	4%	2	9%
22	¿La Dirección Regional de Salud de Tumbes cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferenciada?	0	0%	13	56%	8	35%	2	9%	0	0%
23	¿La Dirección Regional de Salud le prevé de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?	3	13%	8	35%	10	43%	2	9%	0	0%
24	¿Cree que tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en Dirección Regional de Salud de Tumbes?	1	4%	4	18%	12	52%	5	22%	1	4%
25	¿Las promociones internas se realizan de manera justa?	3	13%	9	39%	8	35%	2	9%	1	4%

26	¿Recibe formación para actualizar y mejorar sus conocimientos?	1	4%	12	52%	7	31%	3	13%	0	0%
27	¿Su trabajo es reconocido y valorado?	1	4%	14	61%	5	22%	3	13%	0	0%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Figura N° 7 Dimensión Clima Laboral



Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia

Sobre la Dimensión 3: Clima Laboral, de la variable Desempeño Laboral, al formular la pregunta ¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes?, se puede observar, según la escala de valorización que los resultados arrojaron como respuesta principal “en desacuerdo”, con un 39%, (valor más alto), seguido cercanamente de un 35% de encuestados que no responde ni afirmativa ni

negativamente, al señalar como su respuesta “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”. Un 4% respondió estar totalmente en desacuerdo que sumado al 39% que respondió estar en desacuerdo, se puede concluir que es mayor el número de encuestados que considera que no existe un buen ambiente en la Dirección Regional de Salud Tumbes, si se compara con el número de encuestados que opina lo contrario, representado por un 22%, dividido en un 9% que respondió estar de acuerdo y un 13% que respondió estar totalmente de acuerdo.

Al preguntar ¿La comunicación interna en la Dirección Regional de Salud de Tumbes es una actividad permanente y planificada?, la respuesta que destaca es “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”, con un significativo 44% (valor más alto) de encuestados que respondió de esta manera. Responde negativamente un 43%, dividido en 39% que respondió estar en desacuerdo y 4% que manifiesta estar totalmente en desacuerdo.

Un pequeño porcentaje, 13%, considera que en la Dirección Regional de Salud Tumbes, la actividad interna es una actividad permanente y planificada: un 4% responde estar de acuerdo y un 9% está totalmente en desacuerdo.

Según la escala de valorización, se puede observar que existe una gran diferencia entre los valores que representan a los encuestados que respondieron negativamente y los que dieron una respuesta afirmativa al preguntar ¿La Dirección Regional de Salud de Tumbes cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferenciada?. Un 56% (valor más alto) representa a los primeros, con su respuesta “en desacuerdo” y un 9% representa a los segundos, quienes respondieron estar de acuerdo. Un importante 35% de encuestados no define si está de acuerdo o en desacuerdo, ante la pregunta planteada.

Asimismo, al formular la pregunta ¿La Dirección Regional de Salud le provee de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?, destaca la respuesta “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”, con un significativo 43%, (valor más alto según la escala de valorización), seguido de un 35% que respondió que están en desacuerdo. Asimismo un 13% respondió que están totalmente de acuerdo. Se puede decir que un 48% de los encuestados respondieron de forma negativa, contra un minúsculo 9% que respondió positivamente al dar como respuesta la alternativa “de acuerdo” ya que ningún encuestado dijo estar totalmente de acuerdo (0%).

Al preguntar ¿Cree que tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en Dirección Regional de Salud de Tumbes?, se obtiene, según la escala de valorización que del total de encuestados, la mayoría, que representa un 52% no dan una respuesta concreta, pues manifiestan no estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Por otro lado, se puede afirmar que hay una diferencia mínima entre los que opinan que si tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en la Dirección Regional de Salud Tumbes, que son el 26% de los encuestados (el 22% está de acuerdo y el 4% está totalmente de acuerdo), contra el 22% que opina lo contrario (el 18% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo).

Según la escala de valorización, un 39% (valor más alto) de los encuestados respondió “en desacuerdo”, a la pregunta ¿Las promociones internas se realizan de manera justa?, seguido cercanamente de un 35% de encuestados que no responde ni afirmativa ni negativamente, al señalar la alternativa “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”. Un 13% respondió estar totalmente en desacuerdo que sumado al 39% que respondió estar en desacuerdo, se puede concluir que es mayor el número de encuestados

que considera que no se realizan de manera justa las promociones, si se compara con el número de encuestados que opina lo contrario, representado por un 13%, dividido en un 9% que respondió estar de acuerdo y un 4% (valor más bajo) que respondió estar totalmente de acuerdo.

Al preguntar ¿Recibe formación para actualizar y mejorar sus conocimientos?, se obtuvo como resultado que la gran mayoría, un 56%, distribuido en un 52% (valor más alto) que responde estar en desacuerdo y 4% que dice estar totalmente en desacuerdo, manifiesta no recibir formación para actualizar y mejorar sus conocimientos. Por el contrario, solo un 13% opina lo contrario al responder que está de acuerdo (ningún encuestado (0%) respondió estar totalmente de acuerdo. Un importante 31% de encuestados no define si está de acuerdo o en desacuerdo.

Analizando la pregunta ¿Su trabajo es reconocido y valorado?, las respuestas arrojan resultados similares a los de la pregunta anterior. El más alto valor se obtuvo en la respuesta “en desacuerdo” con el 61 %, y en segundo lugar se ubica la respuesta “ni de acuerdo / ni en desacuerdo con un 22% de encuestados que respondieron de esta manera. Asimismo, se puede afirmar que el 65% de los encuestados manifiesta que su trabajo no es reconocido y valorado, (sumando el 61% que dice estar en desacuerdo y el 4% que está totalmente en desacuerdo). Solo un 13% opina lo contrario al responder que está de acuerdo y ningún encuestado (0%) responde estar totalmente de acuerdo. El restante 22% no define si su trabajo es reconocido y valorado, pues su respuesta es imprecisa al responder “ni de acuerdo / ni en desacuerdo”.

Tabla N° 8 Distribución de Frecuencia por Niveles del Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	58 - 95	20	87%
Regular	39 - 57	3	13%
Malo	19 - 38	0	0 %
TOTAL		23	100

Fuente: Encuesta de Desempeño Laboral. Elaboración Propia

En la distribución de frecuencia por niveles se puede observar que del total de la muestra de (23 encuestados), un 87% perciben que el Desempeño Laboral es Bueno y un 13% perciben que el Desempeño Laboral es Regular, tal como se muestra en el tabla N° 36

Tabla N° 9 Prueba De Hipótesis General

	Media	Desviación típica	N
Gestión de Personas	30,9130	4,08893	23
Desempeño Laboral	64,6087	7,74444	23

Fuente: Encuesta a trabajadores de la DIRESA – TUMBES, 2017.
Elaboración: Propia. SPSS Versión 23.0

Tabla N° 10 Correlación Entre la Gestión de Personas y el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		VARIABLE GESTIÓN DE PERSONAS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.6927
VARIABLE GESTIÓN DE PERSONAS	<i>Significancia (bilateral)*</i>		0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.6927	1
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	<i>Significancia. (bilateral)*</i>	0,05	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

Dados los resultados, afirmamos que existe una correlación positiva moderada (0,6927) entre las variables gestión de personal y el desempeño laboral.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 11 Correlación entre la Selección de Personal y Calidad de Trabajo de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

	SELECCIÓN DE PERSONAL	CALIDAD DE TRABAJO
<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.3120
SELECCIÓN DE PERSONAL <i>Significancia (bilateral)</i> "		0,05
<i>Muestra (N)</i>	23	23
<i>Correlación de Pearson</i>	0.3120	1
CALIDAD DE TRABAJO <i>Significancia. (bilateral)</i> "	0,05	
<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre la selección de personal y calidad de trabajo de los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,3120 lo que indica una relación positiva débil.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva débil entre la gestión del personal y calidad de trabajo de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 12 Correlación entre la Selección de Personal y el Trabajo en Equipo de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		SELECCIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.6348
SELECCIÓN DE PERSONAL	<i>Significancia (bilateral)</i> "		0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.6348	1
TRABAJO EN EQUIPO	<i>Significancia. (bilateral)</i> "	0,05	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo de los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,6348 lo que indica una relación positiva moderada.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del personal y trabajo en equipo de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 13 Correlación entre la Selección de Personal y el Clima Laboral los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		SELECCIÓN DE PERSONAL	CLIMA LABORAL
	Correlación de Pearson	1	0.1304
SELECCIÓN DE PERSONAL	Significancia (bilateral)**		0,05
	Muestra (N)	23	23
	Correlación de Pearson	0.1304	1
CLIMA LABORAL	Significancia. (bilateral)**	0,05	
	Muestra (N)	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre la selección de personal y el clima laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,1304 lo que indica una relación positiva débil.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva débil entre la selección de personal y clima laboral de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 14 Correlación entre la Capacitación de Personal y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		CAPACITACIÓN DE PERSONAL	CALIDAD DE TRABAJO
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.3983
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	<i>Significancia (bilateral)*</i>		0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.3983	1
CALIDAD DE TRABAJO	<i>Significancia. (bilateral)*</i>	0,05	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre la capacitación de personal y la Calidad de Trabajo en los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,3983 lo que indica una relación positiva débil.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva débil entre la capacitación de personal y calidad de trabajo de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 15 Correlación entre la Capacitación de Personal y el Trabajo en Equipo de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		CAPACITACIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.3278
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	<i>Significancia (bilateral)*</i>		0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.3278	1
TRABAJO EN EQUIPO	<i>Significancia. (bilateral)*</i>	0,05	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo de los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,3278 lo que indica una relación positiva débil.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva débil entre la capacitación de personal y trabajo en equipo de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 16 Correlación entre la Capacitación de Personal y el Clima Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		CAPACITACIÓN DE PERSONAL	CLIMA LABORAL
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.7189
<i>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</i>	<i>Significancia (bilateral)*</i>		0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.7189	1
<i>CLIMA LABORAL</i>	<i>Significancia. (bilateral)*</i>	0,05	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre la Capacitación de Personal y el Clima Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,7189 lo que indica una relación positiva moderada.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva moderada entre la capacitación de personal y clima laboral de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 17 Correlación entre el Diseño, Descripción y Análisis de Cargos y la Calidad de Trabajo de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

	DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS	CALIDAD DE TRABAJO
	<i>Correlación de Pearson</i>	1
	<i>Significancia (bilateral)</i> "	0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.6885
	<i>Significancia. (bilateral)</i> "	0,05
	<i>Muestra (N)</i>	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la correlación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y la calidad de trabajo en los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,6885 lo que indica una relación moderada.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva moderada entre correlación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y la calidad de trabajo en los Trabajadores de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 18 Correlación entre el Diseño, Descripción y Análisis de Cargos y el Trabajo en Equipo de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS	TRABAJO EN EQUIPO
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.3379
DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS	<i>Significancia (bilateral)*</i>		0,03
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.3379	1
TRABAJO EN EQUIPO	<i>Significancia. (bilateral)*</i>	0,03	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)
Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y el trabajo en equipo de los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,3379 lo que indica una relación positiva débil.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,03$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva débil entre el diseño, descripción y análisis de cargos y trabajo en equipo en los Trabajadores de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

Tabla N° 19 Correlación entre el Diseño, Descripción y Análisis de Cargos y el Clima Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Tumbes – 2017

		DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS	CLIMA LABORAL
	<i>Correlación de Pearson</i>	1	0.5544
DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS	<i>Significancia (bilateral)''</i>		0,01
	<i>Muestra (N)</i>	23	23
	<i>Correlación de Pearson</i>	0.5544	1
CLIMA LABORAL	<i>Significancia. (bilateral)''</i>	0,01	
	<i>Muestra (N)</i>	23	23

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)
Elaboración: Propia

Descripción:

El coeficiente de correlación de Pearson aplicado para determinar la relación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y el Clima Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes fue de 0,5544 lo que indica una relación directa.

Asimismo, la p-valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar, que existe una correlación positiva débil entre el diseño, descripción y análisis de cargos y clima laboral en los Trabajadores de los trabajadores en Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.

IV. DISCUSIÓN

1. Chiavenato, I. (2009). En su libro gestión del talento humano define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

La relación entre de la gestión de personas y el desempeño laboral en las organizaciones se ve reflejada en los trabajadores. Para ello se debe tomar en cuenta los modelos de selección de personal, priorizar el aspecto humano, ofreciendo las condiciones necesarias, como por ejemplo planes de capacitación, un buen diseño, descripción y análisis de cargos, para mejorar su desempeño laboral, en la Dirección Regional de Salud Tumbes.

Como se aprecia en la tabla N° 10, el valor de la probabilidad es menor a 0.08, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017. El valor de 0.6927 indica que existe una correlación positiva directa, entre gestión personas y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos nos indican que, si analizamos las actividades rutinarias, las políticas y prácticas que se aplican no se ajustan a lo dispuesto en los documentos de gestión, que dicho sea de paso están desfasados o desactualizados.

2. Ibáñez M. (2009). Indica que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne

los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

En la selección de personal para escoger a los candidatos adecuados, en toda institución se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y prácticos, y de esta manera observar las cualidades de los candidatos a cubrir un puesto de trabajo para tomar buenas decisiones, seleccionando al personal idóneo y capaz.

Como se aprecia en la tabla N° 11, la probabilidad del valor es menor a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la selección de personal y la calidad del trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, 2017. El valor de 0,3120, indica que existe una correlación positiva débil, entre selección de personal y la calidad del trabajo, es decir, que según la muestra, para los encuestados, estas dos dimensiones no guardan relación. Dicho de otra manera, la calidad del trabajo no depende significativamente de la selección del recurso humano.

A nuestro criterio, nos parece acertado lo expresado por el autor. Además creemos que en la entidad prevalecen la política o relaciones de amistad como factores preponderantes durante el proceso de selección, sin tener en cuenta su historial de trabajo, el nivel de competencia, experiencia y compromiso, que garantice un trabajo oportuno y de calidad.

3. Koontz, Harold, Heinz (1998). Afirma que el equipo de trabajo es número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

Como menciona el autor para conformar un equipo de trabajo se debe seleccionar a los profesionales con características complementarias y así poder mejorar en el logro de resultados esperados.

Como se aprecia en la tabla N° 12, la probabilidad valor es menor a 0.08 el nivel de significancia, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la selección de personal y el trabajo en equipo en la Dirección Regional de Salud Tumbes. Un valor de 0.6348, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo, es decir a mayor selección de personal mayor el trabajo en equipo.

Compartimos la opinión del autor. Podemos agregar que en la Dirección Regional de Salud de Tumbes, el trabajo en equipo se desarrolla en forma aceptable. Se observa que sus integrantes se complementan de manera adecuada.

4. Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Como se aprecia en la Tabla N° 13, la probabilidad valor es menor a 0,05 por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la selección de personal y el clima laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes. El valor de 0,1304 indica que existe una correlación positiva débil, entre selección de personal y clima laboral, es decir que en la Dirección Regional de Salud de Tumbes según las encuestas aplicadas a la muestra la selección de personal no tiene una gran influencia en el clima laboral.

Según nuestra percepción, los factores que intervienen para lograr un buen clima laboral serían, contar con presupuesto para realizar actividades de clima y bienestar social, sin embargo esta dependencia no le presta la debida importancia a estas dimensiones.

5. Para Juran y Gryna (1993). La calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad).

Como se aprecia en el cuadro N° 14, la probabilidad valor es menor a 0.05 el nivel de significancia. Se puede afirmar, que existe relación entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes. Un valor de 0,3983, lo que indica que existe una correlación positiva directa débil, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo, es decir a mayor capacitación de personal mayor la calidad de trabajo.

Sin embargo en la Dirección Regional de Salud de Tumbes contamos con área de capacitación de personal con un presupuesto anual muy reducido reducido a lo que realmente demanda para la capacitación del personal con el que se cuenta y de los pocos que se capacitan viajan a la capital y estos no hacen el efecto multiplicador, percibiéndose así una calidad de trabajo no muy favorable para la entidad.

Los trabajadores se capacitan con sus propios medios en cursos, diplomados y maestrías, de tal forma que no se sienten comprometidos con la entidad.

6. De Cenzo, Robbins, (2008). Capacitar es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

Como se aprecia en la tabla N° 15, la probabilidad valor es menor a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo en la Dirección Regional de Salud Tumbes. Un valor de 0,3278, lo que indica que existe una correlación positiva directa débil, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo, es decir para la Dirección regional de Tumbes la capacitación de personal no resulta de mucha influencia sobre el trabajo en equipo.

Para nosotros capacitar es involucrar al trabajador para que desarrolle sus habilidades y conocimientos y que sea capaz de desarrollar con mayor dedicación la ejecución de su propio trabajo: En cierto modo, también mejora el trabajo en equipo.

7. Maish (2004) dice que evaluando el clima laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la empresa para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad de los mismos, y por ende de la organización.

Como se aprecia en la tabla N° 16, la probabilidad valor es menor a 0.08, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la capacitación del personal y el clima laboral en equipo en Dirección Regional de Salud Tumbes, 2017. Un valor de 0.7189, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del

personal y el trabajo en equipo, es decir a mayor capacitación de personal tendremos un mejor clima laboral.

Afirmamos que a mayor inversión en capacitación de personal de la entidad, tendremos colaboradores más felices y así gozar de buen clima laboral, La capacitación de personal es el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes. El clima laboral mejora cuando la formación ayuda a trabajar en condiciones agradables. Es decir, se genera un estado positivo porque el personal desarrolla sus actividades con satisfacción, además contribuye a que el equipo o la organización logren sus objetivos.

8. Fernández (2001) opina: “el diseño de puestos de trabajo es el procedimiento metodológico que nos permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo”.

Como se aprecia en el cuadro N° 17, la probabilidad valor es menor a 0.08 el nivel de significancia, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la capacitación de personal y el diseño, descripción y análisis de cargos en la Dirección Regional de Salud Tumbes. El valor de 0,6885 indica que existe una correlación positiva moderada. Es decir, que para los encuestados, si el diseño, descripción y análisis de cargos es buena, los resultados se verán reflejados en una excelente calidad de trabajo.

En nuestra opinión, el diseñar y hacer análisis de puestos de trabajo es un proceso que consiste en recopilar y organizar sistemáticamente información relativa a los distintos puestos de trabajo. Así, el análisis de puestos de trabajo identifica las tareas, cometidos y responsabilidades de un puesto de trabajo en particular.

9. Chiavenato, (1999) añade: “La descripción del cargo es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace). Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprende”.

Como se aprecia en la tabla N° 18, la probabilidad valor es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación positiva directa débil entre ambas dimensiones. Un valor de 0.3379, indica que existe una correlación positiva débil, entre diseño, descripción y análisis de cargos y el trabajo en equipo; es decir, mientras mejor sea la calidad de diseño, descripción y análisis de cargos, se obtendrá un mejor trabajo en equipo.

Desde nuestro punto de vista, formar parte de un grupo no significa que las responsabilidades se diluyan. Es al revés: se refuerzan, pues cada integrante asume un rol dentro del equipo y debe responder a las exigencias y responsabilidades, con el propósito de cumplir con las tareas que le han asignado.

10. Raventos, (2004): “El mejor diagnóstico es aquel que responda al diseño óptimo de cada plaza ocupacional, analizada individualmente, y que permita al conjunto de la organización alcanzar la armonía y el máximo rendimiento”.

Como se aprecia en la tabla N° 19, la probabilidad valor es menor a 0.05 el nivel de significancia, por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre el diseño, descripción y análisis de cargos y el clima laboral en equipo en Dirección Regional de Salud Tumbes, 2017. Un valor de 0,5544, indica que existe una correlación positiva débil, entre diseño, descripción y análisis de cargos y el trabajo en equipo. Es decir, si el diseño, descripción y análisis de cargos se formulan en un nivel de calidad aceptable, los resultados se verán reflejados en un clima laboral que favorecerá a la entidad.

Para nosotros, el entorno físico es un componente fundamental del clima laboral de una organización, puesto que el diseño, la distribución y las comodidades que ofrezca, tienen un gran impacto en el desempeño de la plantilla de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

1. La Gestión de Personas y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes, luego de someterse al coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.6927, lo que indica que existe una correlación positiva directa, entre gestión de personas y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de personas se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. Es decir, nuestras variables de correlación si están directamente relacionadas.
2. La selección de personal y calidad del trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.3120, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre estas dos dimensiones, a pesar que la selección del personal en algunos casos no se realiza mediante los procesos debidos.
3. La selección de personal y trabajo en equipo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.6348, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre selección de personal y el trabajo en equipo. Siendo favorable la adaptación del nuevo personal a los equipos de trabajo, permitiendo obtener mejores resultados.
4. La selección de personal y clima laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.1304, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre selección de personal y el clima laboral, a pesar que en algunos casos el clima laboral se vuelve negativo cuando, por ejemplo, no se está de acuerdo con el responsable del equipo.

5. La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.3983, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. Mientras se dé una constante capacitación y desarrollo tecnológico del personal los resultados o la calidad del trabajo serán mejores.

6. La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.3278, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo. El personal capacitado o que recibe capacitaciones debe compartir sus conocimientos para un mejor resultado de trabajo en equipo.

7. La capacitación de personal y clima laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.7189, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre capacitación del personal y clima laboral. Con la capacitación del personal en temas sociales, de salud, etc, permitirá un mejor clima laboral en la institución.

8. Diseño, Descripción y análisis de cargos y calidad del trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.6889, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre diseño, Descripción y análisis de cargos y calidad del trabajo. Teniendo el personal en claro cuáles son sus funciones o actividades específicas que debe desarrollar permitirá que la calidad de trabajo sea óptima.

9. Diseño, Descripción y análisis de cargos y trabajo en equipo en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.3379, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre diseño, descripción y análisis de cargos y trabajo en equipo. Si se tienen claro las funciones que tiene cada personal dentro de un trabajo en equipo, el desempeño o desenvolvimiento será más favorable en cada uno de ellos, obteniéndose los resultados esperados.

10. Diseño, descripción y análisis de cargos y clima laboral en la Dirección Regional de Salud Tumbes, a través del coeficiente de Pearson arrojó un valor de 0.5544, el que nos permite demostrar que existe una correlación positiva, entre diseño, descripción y análisis de cargos y clima laboral. Mientras se tenga en claro los funciones y cargos dentro de la institución y sean éstas asumidas correctamente habrá un buen clima laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- a) Se sugiere que haya una gestión de persona, basado en mejorar la capacidad de personal promoviendo la capacitación de personal y así poder lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Tumbes en el puesto de trabajo asignado, motivación del personal de la entidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.

- b) Se sugiere que la contratación de personal en la Dirección Regional de Tumbes se tiene que someter a un proceso de selección, teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo.

- c) Se sugiere dar una adecuada inducción al nuevo recurso humano que favorezca su integración rápida y efectiva a la entidad, además tomar en cuenta Diseño, Descripción y análisis de cargos, para que de esta manera éste pueda lograr un buen acople y facilitar el rápido desarrollo de las actividades para las que fue contratada una persona; aun cuando es en estos momentos, al inicio de cualquier labor, que más se necesita del apoyo, seguridad y aceptación para lograr la adaptación e integración del personal, en pro de favorecer el inicio y desarrollo del sentido de pertenencia por la entidad.

- d) Se sugiere para contratar a las personas para una determinada gerencia y sub gerencias o cubrir un puesto de trabajo, éstas, cuenten con habilidades complementarias necesarias, para conformar un mejor

equipo de trabajo y de esta manera responder a las expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida reduciendo los tiempos y la burocracia.

- e) Se sugiere que para que el personal de la entidad tenga un mejor desempeño laboral es fundamental generar un buen clima laboral. Por esa razón, resulta vital que el ámbito de trabajo sea agradable y estimulante para todos. Un buen ambiente contribuye a tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, usuarios más satisfechos y por ende, personas más felices.

- f) Se sugiere para crear un equipo de trabajo para una determinada área se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención y respuesta al usuario quienes acuden a diario para realizar trámites en la Dirección Regional de Salud de Tumbes.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
- Baldeon, S. (2004). Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. & Marcic, D. (2006). Introducción a la administración 4a Edición. México: Thompson.
- De la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
- La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España.
- Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano
- Rodríguez, V, (2007). Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.
- Robbins, S. & De cenzo D. (2008) administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa.

- Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición. México: Prentice-Hall.
- La Torre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España. Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano
- Naresh., M. (1997). Investigación de mercados un enfoque práctico. México: Prentice Hal.
- Rodríguez, V, (2007). Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.
- Robbins, S. & De cenzo D. (2008) administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa.
- Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional 5a, Edición. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2000). Administración, 5a Edición. México: Prentice-Hall.
- Sampieri, H. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Silva, F. y. (1979). Psicología y ciencias de la educación. Madrid: Santillana.
- Stoner J, Freeman E, gilbert D, (1996), administración, 6a Edición.
- Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459.
- Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, 68(247), 439-459.
- Vásquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y.
- Castellanos, J. (2011, agosto 24). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- Goldman, Zuloaga Kurt. (2014, julio 15). Variables que afectan el desempeño laboral. Recuperado de

<http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>

ANEXOS

ANEXO 01 Encuesta

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO Escuela de posgrado

ENCUESTA:

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Dirección Regional de Salud Tumbes, para el trabajo de investigación titulado: "LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2017".

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMES	ESCALA DE VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: GESTIÓN DE PERSONAS					
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican el currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que el proceso de selección de personal garantiza el ingreso de recursos humanos más idóneos para el puesto de trabajo?					
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					

6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
	DIMENSIÓN 3: DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS	1	2	3	4	5
7	¿Conoce usted las responsabilidades que se encuentran adscritas a tu puesto de trabajo?					
8	¿Los documentos de gestión de la Dirección Regional de Salud Tumbes, se actualizan oportunamente?					
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
9	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la Dirección Regional de Salud Tumbes?					
10	¿Está de acuerdo que la Dirección Regional de Salud Tumbes promueva la iniciativa del trabajador?					
11	¿Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
12	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajo?					
13	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
14	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
15	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
16	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
17	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo deben ser entregados de manera oportuna?					
18	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
19	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
	DIMENSIÓN 3: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
20	¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo en la Dirección Regional de Salud Tumbes?					
21	¿La comunicación interna en la Dirección Regional de Salud de Tumbes es una actividad permanente y planificada?					
22	¿La Dirección Regional de Salud de Tumbes cumple las normas de Seguridad y Salud en el trabajo de manera diferenciada?					

23	¿La Dirección Regional de Salud de le prevee de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?					
24	¿Cree que tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en Dirección Regional de Salud de Tumbes?					
25	¿Las promociones internas se realizan de manera justa?					
26	¿Recibe formación para actualizar y mejorar sus conocimientos?					
27	¿Su trabajo es reconocido y valorado?					

GRACIAS POR SU Colaboración

ANEXO 02
Procesamiento de Datos

VARIABLE GESTION DE PERSONAS												P.T.	NIVEL
MUESTRA	SELECCIÓN DE PERSONAL				CAPACITACIÓN DE PERSONAL				DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS				
	1	2	3	P.T	4	5	6	P.T	7	8	P.T		
1	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	6	28	BUENO
2	2	1	1	4	2	4	4	10	3	2	5	19	REGULAR
3	5	4	4	13	4	5	4	13	3	3	6	32	BUENO
4	5	5	4	14	3	4	4	11	4	3	7	32	BUENO
5	4	4	3	11	3	4	4	11	2	2	4	26	BUENO
6	4	3	3	10	3	4	3	10	2	1	3	23	REGULAR
7	5	5	4	14	4	4	5	13	3	3	6	33	BUENO
8	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	6	33	BUENO
9	5	4	3	12	4	5	4	13	3	3	6	31	BUENO
10	5	4	4	13	4	5	5	14	3	3	6	33	BUENO
11	4	4	3	11	4	4	5	13	3	2	5	29	BUENO
12	4	4	4	12	5	5	5	15	3	2	5	32	BUENO
13	5	5	5	15	4	5	4	13	3	3	6	34	BUENO
14	4	4	3	11	4	5	5	14	3	3	6	31	BUENO
15	4	4	5	13	4	4	4	12	4	2	6	31	BUENO

16	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	40	BUENO
17	5	4	3	12	4	5	4	13	4	3	7	32	BUENO
18	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	8	30	BUENO
19	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	8	34	BUENO
20	4	4	2	10	5	5	4	14	4	4	8	32	BUENO
21	3	5	5	13	4	3	5	12	3	4	7	32	BUENO
22	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	6	33	BUENO
23	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	7	31	BUENO

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																				P.T.	NIVEL				
MUESTRA	CALIDAD DEL TRABAJO						TRABAJO EN EQUIPO						CLIMA LABORAL												
	9	10	11	12	13	P.T	14	15	16	17	18	19	P.T	20	21	22	23	24	25			26	27	P.T	
1	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	3	3	19	1	2	2	1	2	1	1	1	1	11	47	REGULAR
2	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24	2	4	2	3	2	2	4	2	2	21	63	BUENO
3	3	5	4	4	5	21	5	5	4	4	3	4	25	3	3	2	3	3	2	3	2	2	21	67	BUENO
4	5	4	3	4	4	20	5	4	4	4	3	4	24	2	3	2	3	3	3	3	2	2	21	65	BUENO
5	4	5	3	3	5	20	5	4	3	4	3	5	24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	62	BUENO
6	4	3	2	3	2	14	4	3	4	4	3	4	22	2	1	2	1	2	1	2	2	2	13	49	REGULAR
7	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	4	26	3	2	2	2	3	2	2	2	2	18	66	BUENO
8	4	4	3	4	4	19	4	5	3	4	3	4	23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	17	59	BUENO

9	3	4	2	4	4	17	4	4	4	4	3	4	23	3	2	3	3	3	2	2	2	20	60	BUENO
10	4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	3	4	25	3	2	3	3	3	2	2	2	20	65	BUENO
4	4	4	4	4	5	21	5	4	3	4	3	4	23	2	2	3	3	3	2	2	2	19	63	BUENO
12	3	4	3	3	4	17	5	4	3	4	4	5	25	2	3	3	3	3	2	2	2	20	62	BUENO
13	5	4	3	4	3	19	5	4	5	4	4	5	27	2	3	2	2	3	3	2	2	19	65	BUENO
14	4	5	5	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	2	2	3	2	2	3	2	2	18	63	BUENO
15	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	1	1	1	2	2	13	55	REGULAR
16	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	4	26	3	3	2	3	4	5	4	3	27	76	BUENO
17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	4	23	3	3	2	2	3	2	3	3	21	65	BUENO
18	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	3	4	3	3	3	29	76	BUENO
19	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	3	3	3	25	69	BUENO
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	2	3	3	2	3	21	65	BUENO
21	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	4	4	4	35	77	BUENO
22	5	4	3	3	4	19	4	4	4	4	4	5	25	5	4	3	4	4	3	3	4	30	74	BUENO
23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	4	26	4	3	3	2	4	4	3	4	27	73	BUENO

ANEXO 03
Matriz de consistencia

Título de la investigación: “La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017”

Responsables: RUIZ DIOSES FIORELA ISABEL
SÁNCHEZ VEGA, LUIS ÁNTERO

Línea de Investigación: Administración del Talento humano

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	MÉTODO Y TÉCNICA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la gestión de personas influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué medida la selección de</p>	<p>Objetivo General.-</p> <p>Determinar de qué manera la gestión de personas influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar en qué medida selección de personal influye en la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de</p>	<p>Ha: La gestión de las personas si influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017</p> <p>Ho: La gestión de personas no influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud</p>	<p>Variable Correlacional 1:</p> <p>La Gestión de Personas</p>	<p>Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.</p>	<p>Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional – Trasversal</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Método:</p> <p>Los métodos que utilizaremos para nuestro análisis de datos son los siguientes:</p> <p>a)Elaboración de la matriz de la</p>

<p>personal influye en la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida la selección de personal influye el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida la selección de personal influye en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida la capacitación de personal influye</p>	<p>Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida la selección de personal influye el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida la selección de personal influye en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida la capacitación de personal influye en la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida la capacitación</p>	<p>de Tumbes,2017</p>	<p>Variable Correlacional 2:</p> <p>El Desempeño Laboral</p>	<p>Chiavenato, I. 2007, 43</p> <p>Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral</p> <p>Chiavenato, I. 2002, 236</p>	<p>Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.</p>	<p>base de datos para digitar la información recabada de los instrumentos.</p> <p>b) Estadística descriptiva: tablas y figuras estadísticas para interpretar la información.</p> <p>c) Estadística inferencial mediante la distribución estadística Chi Cuadrado que permitirá determinar la relación entre las variables.</p> <p>Para el procesamiento y obtención de los resultados se utilizará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23).</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población:</p> <p>Para la realización del presente trabajo de investigación, se ha considerado como población al</p>
--	--	-----------------------	---	---	---	--

<p>en la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida la capacitación de personal influye el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida la capacitación de personal influye en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida el Diseño, Descripción y análisis de cargos</p>	<p>de personal influye el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida la capacitación de personal influye en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida el Diseño, Descripción y análisis de cargos influye en la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar En qué medida el Diseño, Descripción y análisis de cargos influye el trabajo en equipo del personal de la</p>					<p>total de los profesionales y técnicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.</p> <p>Muestra:</p> <p>Como muestra a los profesionales y técnicos del área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuestas Serie de preguntas que se hace a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tumbes para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre las dimensiones de cada variable.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios Elaborado en virtud de las dimensiones</p>
---	---	--	--	--	--	---

<p>influye en la calidad de trabajo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida el Diseño, Descripción y análisis de cargos influye el trabajo en equipo del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p> <p>¿En qué medida el Diseño, Descripción y análisis de cargos influye en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017?</p>	<p>Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar en qué medida el Diseño, Descripción y análisis de cargos influye en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017.</p>					<p>establecidas en el proceso investigativo.</p>
---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 04
Informe de validación del instrumento

I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y nombre del validador : **Alva Palacios Gómez Luis Enrique**
- b. Grado académico : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
- c. Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Trujillo
- d. Especialidad del validador : Alva Palacios Gómez Luis Enrique
- e. Título de la investigación : La Gestión de las Personas y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017
- f. Nombre del Instrumento : Alfa de Cronbach
- g. Autor del Instrumento : Lee Joseph Cronbach (1916 – 2001)

II. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
PERTINENCIA DE LOS ITEMS

Item	Escala	Si Pertenece	No Pertenece	Observaciones
DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO DE LA VARIABLE 1: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS				
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL				
1	Currículo Vitae	X		
2	Entrevista	X		
3	Contratación	X		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL				
4	Presupuesto para Capacitación	X		
5	Capacitación	X		
6	Plan o programa de Capacitación	X		
DIMENSIÓN 3: DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS				
7	Manual de perfiles de puesto	X		
8	Reglamento de organización y Funciones	X		
DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO DE LA VARIABLE 2: EL DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DEL TRABAJO				
1	Puntualidad	X		
2	Iniciativa	X		
3	Compromiso	X		
4	Presentación Personal	X		
5	Creatividad	X		
6	Capacidad de realización	X		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO				
7	Conocimiento del trabajo	X		
8	Calidad	X		

9	Cantidad	X		
10	Exactitud	X		
11	Trabajo en equipo	X		
12	Liderazgo	X		
DIMENSIÓN 3: CLIMA LABORAL				
13	Nivel de satisfacción	X		
14	Oportunidades de mejora	X		
15	Feedback	X		

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos			X		
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				X	

III. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN

OPINION DE APLICABILIDAD

(X) Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Tumbes, 15 de febrero del 2019



Dr. LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ
DNI N° 27148724
EXPER

ANEXO 05

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Dr. LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017", de los estudiantes RUIZ DIOSES FIORELA ISABEL, SÁNCHEZ VEGA LUIS ÁNTERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 15 de abril de 2020


.....
Dr. LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ
DOCENTE DEL CURSO
DNI N° 27148724



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 06 Pantallazo de originalidad - turnitin

Ruiz Dioses FIORELA ISABEL Información del usuario Mensajes Estudiante Español Ayuda Cerrar sesión

turnitin

Portafolio de la clase Mis notas Discusión Calendario

ESTÁS VIENDO: INICIO > TESIS FINAL

¡Bienvenido a la página de inicio de su nueva clase! Podrás ver todos los ejercicios de tu clase en la página principal de tu clase, así como ver información adicional acerca de los ejercicios, entregar tu trabajo y tener acceso a los comentarios para tus trabajos. x

Mueve el cursor sobre cualquier elemento de la página principal de la clase para ver más información.

Página de Inicio de la clase

Esta es la página de inicio de su clase. Para entregar un trabajo, haga clic en el botón de "Entregar" que está a la derecha del nombre del ejercicio. Si el botón de Entregar aparece en gris, no se pueden realizar entregas al ejercicio. Si está permitido entregar trabajos más de una vez, el botón dirá "Entregar de nuevo" después de que usted haya entregado su primer trabajo al ejercicio. Para ver el trabajo que ha entregado, pulse el botón "Ver". Una vez la fecha de publicación del ejercicio ha pasado, usted también podrá ver los comentarios que le han dejado en el trabajo haciendo clic en el botón e "Ver".

Bandeja de entrada del ejercicio: TESIS FINAL

Título del Ejercicio	Información	Fechas	Similitud	Acciones
TESIS FINAL		Comienzo 15-abr-2020 3:38AM Fecha de entrega 22-abr-2020 11:59PM Publicar 15-abr-2020 3:38AM	24%	Entregar de nuevo Ver

ANEXO 07 Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo FIORELA ISABEL RUIZ DIOSES identificada con DNI N° 44312748 egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA
 DNI N° 44312748



FECHA: Tumbes, 15 de Febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo LUIS ÁNTERO SÁNCHEZ VEGA identificado con DNI N° 00241197 egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA
DNI N° 00241197



FECHA: Tumbes, 15 de Febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 08
Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTAN:

FIGURELA ISABEL RUIZ DIOSES

LUIS ÁNTERO SÁNCHEZ VEGA

INFORME TITULADO:

“LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE TUMBES, 2017”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – PIURA

