



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la  
Red de Salud de San Martín, 2019

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

**AUTOR:**

Br. García Arévalo, Rodrigo Alonso (ORCID: 0000-0002-5889-3521)

**ASESOR:**

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**TARAPOTO - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mis padres Aneliza Arévalo y Juan García  
que siempre me apoyaron incondicionalmente  
en la parte moral y económica para llegar a ser  
un hombre de bien y un profesional de la Patria.

Rodrigo Alonso

## **Agradecimiento**

A los profesores y estudiantes de Maestría en Gestión Pública de la “UCV” que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque con su trabajo diario nos demostraron, que no es indiferente hacer de nuestros profesionales no pedagogos en ejemplares profesionales que ejerzan la docencia en aulas universitarias.

El autor

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Rodrigo Alonso García Arévalo, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019*, en 64 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He 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 he utilizado ninguna otra fuente distinta 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.
- Soy consciente de que mi 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, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 19 de mayo de 2019



Rodrigo Alonso García Arévalo

DNI N° 42817283

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>11</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
2.2. Operacionalización de variables .....	12
2.3. Población, muestra y muestreo .....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5. Procedimientos .....	16
2.6. Métodos de análisis de datos .....	17
2.7. Aspectos éticos .....	17
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>27</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>32</b>
Matriz de Consistencia .....	33
Instrumentos de recolección de datos.....	34
Validación de instrumentos de investigación .....	38
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	44
Base de datos estadísticos.....	45
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	50

Acta de aprobación de originalidad .....	51
Informe de originalidad .....	52
Aprobación final del trabajo de investigación.....	53

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencias y porcentajes de la Gestión del talento humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	18
Tabla 2. Frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	19
Tabla 3. Medidas descriptivas de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	21
Tabla 4. Correlación de Pearson de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	22

## Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes de la Gestión del talento humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	18
Figura 2. Porcentajes del Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	20
Figura 3. Puntajes de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	21
Figura 4. Dispersión de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.....	22

## Resumen

La tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019 tuvo como objetivo Establecer de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; misma que está respaldada por la teoría de Chiavenato (2009), quien afirma que la gestión del talento humano es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización; Y por Aguirre (2000), quien teoriza que el desempeño laboral es un procedimiento estructural sistemático que permite medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados en relación al trabajo, permitiendo establecer la productividad de los trabajadores en relación a su rendimiento laboral. El tipo de investigación, es según su finalidad aplicada, según su carácter descriptiva, según su naturaleza cuantitativa, y según su temporalidad transversal. Y el nivel de investigación es Correlacional. Además, mediante la fórmula de población finita, se identificó a 67 sujetos muestrales, correspondiente al personal administrativo. Además, para la recolección de datos, se utilizaron las técnicas de análisis documental, el fichaje, y la encuesta. En cuanto a los resultados alcanzados, se encontró un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0,2223 trabajando con un nivel de significancia del 0,001; con un 95% de confianza, donde la Gestión del talento humano alcanzó 8,135 puntos y el Desempeño laboral evidencia 7,809 puntos. La principal conclusión es que existe relación positiva entre la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral, donde la Gestión del Talento Humano está en un nivel medio al 66%, y el desempeño laboral en un nivel alto al 96%.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Recursos humanos

## **Abstract**

The thesis Human talent management and work performance at the Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019 ts objective was to establish how Human Resource Management and work performance are related in the Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; which is supported by the theory of Chiavenato (2009), who affirms that the management of human talent is the integral set of activities of specialists and administrators such as integrating, organizing, rewarding, developing, retaining and evaluating people that it has to provide skills and competitiveness to the organization; And by Aguirre (2000), who theorizes that work performance is a systematic structural procedure that allows measuring, evaluating and influencing attributes, behaviors and results in relation to work, allowing to establish the productivity of workers in relation to their work performance. The type of research is according to its applied purpose, according to its descriptive nature, according to its quantitative nature, and according to its transversal temporality. And the level of research is correlational. In addition, through the finite population formula, 67 sample subjects were identified, corresponding to the administrative staff. In addition, for the data collection, the techniques of documentary analysis, signing, and the survey were used. Regarding the results achieved, a Pearson Correlation Coefficient of 0.2223 was found working with a significance level of 0.001; with a 95% confidence, where the Management of human talent reached 8,135 points and the Work Performance shows 7,809 points. The main conclusion is that there is a positive relationship between Human Talent Management and work performance, where Human Talent Management is at an average level of 66%, and work performance at a high level of 96%.

**Keywords:** Human Talent Management, Labor Performance, Human Resources.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La globalización, es un desarrollo con múltiples dimensiones que establece el análisis superior a la internalización de las dimensiones a nivel económico, social y medio ambiental, conllevando a múltiples transformaciones, sobre todo en las esferas sociales que inciden en las nuevas formas organizacionales vigentes donde la GTH es indispensable, puesto que juega un mecanismo protagónico como núcleo de un ordenamiento. Cabe decir que es un suceso que inició aproximadamente en el periodo de los 90, y se prosigue reinventando en las compañías e instituciones y comprenden el impulso hacia el éxito está enmarcado por el recurso humano y las habilidades que estos poseen. Es así que, a nivel mundial, The Business School for The World, Adecco Group y Tata Communications (2019), evidencia que los países con más desarrollo de talento humano son Suiza, Singapur y el Reino Unido, esto básicamente a que poseen políticas de regulación y mercado, con oportunidades de crecimiento. Así mismo, en América Latina, el único país que ocupa un puesto relativamente importante es Chile (puesto 34).

Frente a esta situación, se considera que los países con más desarrollo en este campo son aquellos que cuidan y desarrollan los derechos de la población, con un enfoque a largo plazo que repercuta en un desenvolvimiento óptimo en sociedad. En el territorio peruano, la administración de la habilidad humana está tomando cada vez más relevancia, ya que es la clave del éxito de cualquier organización pública y/o privada, y su gestión es parte esencial de la misma. Es decir, con una atinada GTH, una regulación eficaz coopera a instaurar una excelente aptitud de viveza en la labor, ayudando a que sus colaboradores estén motivados en la realización de sus funciones, disminuyendo costos; es decir redundando en un mejor desempeño laboral. Sumado a ello, el Instituto Peruano de Acción Empresarial (2012) atestigua que la GTH en instituciones públicas no cumple con parámetros básicos de planificación y dirección pertinente, ya que se evidencia regímenes laborales diferentes en temporalidad, condiciones básicas, sistemas de remuneraciones, entre otros, generando irregularidades en la gestión.

Los nuevos profesionales poseen poca aspiración a trabajar para el estado, reflejándose en que solo el 9% de estudiantes universitarios tienen interés en postular para trabajos en el estado, evidenciando la poca retención de talentos; sumado a ello el 49% de

emprendedores en el Perú incide en que uno de los factores que más afecta a sus negocios, es la ineficiencia de la administración pública imperante, limitando su crecimiento económico y sostenibilidad. Sumado a ello, se reconoce que el ingreso de nuevo personal a la administración pública no cumple eficientemente con los perfiles de puesto, esto debido a que muchas veces los concursos están “direccionados” generando irregularidades, además, existen otros factores como los ascensos y reconocimientos parametrados al personal “antiguo”. Pese a ello, hay instituciones que reconocen el pilar de hacer merecedor al personal oficinista y particularidad al servicio que evidencian, incentivando las progresiones remuneratorias fundadas en valoraciones de rendimiento que permita además detectar puntos frágiles en la parte administrativa y fomentar capacitaciones para minimizar los cuellos de botella, mejorando las entradas e incentivando a las elevaciones a aquel que manifieste un esmero laboral alto.

Esta es una preocupación en todas las organizaciones, y dentro de ella se encuentra la Red de Salud de San Martín, específicamente su sede administrativa, que se encarga de regular, regir, inspeccionar, controlar y establecer las diligencias concernientes con el cuidado completo, administración y eficacia de actividades de redención a los individuos; por tanto, GTH es fundamental, dado que faculta una visión sistémica de la institución, ya que todo proceso se vincula y es interdependiente, posibilitando el éxito y sostenibilidad de la organización a través de un desempeño laboral eficiente. Por ello, la presente investigación obtuvo como motivo principal establecer la relación entre la GTH y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, evaluando el periodo 2019. Ya que, en base a los resultados, se logró ampliar la visión y conocimiento sobre estos temas relevantes para la institución, sirviendo como base a los funcionarios para las decisiones de progreso o corrección a puntos específicos, mejorando la organización en su conjunto.

Sumado a ello, se comparecen trabajos antepuestos a la investigación, es así que, a nivel internacional tenemos a 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 Ciudad de San Gabriel*. Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Ecuador. Concluye que el 82% de encuestados afirma que no existen medidas para el entrada del particular al

establecimiento, otro aspecto es 64% de sujetos muestrales afirman que la selección del personal es discrecional, es decir no se evalúan adecuadamente los ilustraciones, experiencias y cualidades del solicitante. Finalmente indica que el 82% de sujetos muestrales afirman que no se poseen una visión estratégica del ejercicio de los individuos debido a factores intrínsecos en la institución.

Así mismo, Flores, M., et al (2017), *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sábanas, Municipio del Departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. (Artículo científico). Realizado en la UNA - Nicaragua, y concluye que los componentes que intervienen en conducta del ejercicio profesional son las destrezas, ser líder, tener la decisión, familiaridad, ajuste a los permutas, eficacia, vigor, contentamiento, provecho profesional y clima organizacional. Así mismo concluye que los componentes del ejercicio profesional están relacionados con la eficacia del labor, libremente de la satisfacción presenta los trabajadores. Sumado a ello, Alarcón, D. (2015), *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas en la provincia de Carchi*. (Tesis de Pregrado), en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, deduce que cuarenta y cuatro con cuarenta y ocho centésimas por ciento de entidades presentan deficiencias o simplemente no aplican la gestión por competencias, influyendo en la ocupación profesional de los funcionarios, en base a esto.

Adicionalmente, se presentan los trabajos previos al ámbito nacional, sobresaliendo las indagaciones a Martell, D. y Sánchez, W. (2017) en su tesis *Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, Cajamarca, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte, concluyendo, según sus resultados que admite la suposición alterna donde afirma que coexiste correlación en la V1 y V2. Además, se considera a Rojas, R. & Vílchez, S. (2018), *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Norbert Wiener, ultimando coexiste una correspondencia estadística explicativa  $p=0,000$  en las variables de indagación, así mismo instaure que coexiste correspondencia explicativa entre la V1 y V2. Considerando también a Montoya, D. (2016) en su trabajo de indagación denominado: *Relación entre el clima*

*Organizacional y la evaluación de desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso TSP Perú 2015*; Pontificia Universidad Católica del Perú, concluyó que todas las extensiones del C.O se concierne significativo con el trabajo profesional general.

Así mismo, en los trabajos local se considera a Mogollón, C. & Sánchez, M. (2016), *El Coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto, 2014*. (Tesis de pregrado). Presentado en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Concluyendo que gerentes poseen evidentemente un desconocimiento conforme al coaching como instrumento empresarial, sin embargo aquellos que conocen y practican esta herramienta poseen un mayor desarrollo en el cumplimiento de sus metas, consolidándose como una herramienta importante en la gestión empresarial que permite gestionar el talento humano. Tenemos también a Berrú, M. & Córdova, M. (2015), *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel EIRL de la ciudad de Tarapoto, 2014*. (Tesis de Pregrado), Tarapoto. Concluyendo que GRRHH si posee un dominio positivo débil o poco significativa de 0,208 en el desempeño laboral. Sumado a ello, concluye que en cuanto a la GRRHH el aspecto más sobresaliente es la contratación del personal.

Ya que la empresa respeta los derechos y condiciones del trabajador, teniendo como punto débil el reclutamiento al personal en la medida que la empresa no cuenta con la oportunidad de hacer carrera dentro de la empresa. Ultimando que coexiste un buen trabajo profesional puesto que hay reglas claras de trabajo con objetivos establecidos y priorización de gastos, permitiendo una correcta conducción de las labores. Además, Pezo, E. (2018), *Coaching y Productividad de los colaboradores del área de Investigación del Grupo Es Consultores, Tarapoto 2016*. (Tesis de Posgrado). UCV, concluye que régimen del coaching es apropiada en un cuarenta y tres por ciento, puesto que se evidenció que los trabajadores incrementaron su productividad, identificando además que las dimensiones guardan relación significativa con la misma. Así mismo, con un coeficiente de correlación de 0,801 afirma que el coaching se relaciona positiva y significativamente con la producción del participante del sitio de indagación.

Así mismo, se establecen teorías conexas al contenido, considerando al primer lugar relacionadas a la variable 1: GTH, misma que se concibe bajo normas legales que rigen en el país, entre ellas tenemos: Ley N° 3 0 0 5 7, DS N° 0 4 0- 2 0 1 4 – P C M, DS N° 0 4 1 – 2 0 1 4 – P C M; DL N° 1 0 2 3; DS N° 0 6 2 – 2 0 0 8 – P C M; DL N° 1 0 2 5; DS N° 0 0 9 – 2 0 1 0 – P C M, R. DL N° 1 0 2 5. Considerando entre las teorías principales a Chiavenato (2009) quien señala que es una agrupación de diplomacias y experiencias indispensables para gobernar los modos de puestos regenciales que guardan relación con los individuos y capitales en el aislamiento, elección, adiestramiento, homenajes y estimación. (p.47). Además, Salazar (2013) señala que la GTH se concentra por la planeación, progreso, conexión e inspección de los métodos que conllevan a suscitar el trabajo eficaz del empleador. Así mismo, Chiavenato (2009) puntualiza que la ARRHH es el vínculo íntegro de dinamismos expertos y dirigentes cómo suplir, constituir, condecorar, desenvolver, detener y valorar a los individuos que posee por fin suministrar destrezas y aptitud a la distribución. (p. 09).

En suma, es un vinculado estructural de dinamismos que poseen como finalidad la obtención de un producto específico para un determinado objetivo organizacional, por tanto, presenta un orden establecido, con un inicio, desarrollo y final; para ello, los procesos que toma en cuenta Chiavenato (2009) son seis: i) Procesos para integrar personas: estos procesos están destinados a la integración o inclusión de nuevos elementos en la organización, abarcan el alistamiento y elección del empleado. ii) Métodos para constituir a los individuos: son los métodos que llevan a cabo la finalidad de delinear acciones correspondientes al perfil del puesto, y sirven para orientar, acompañar y conducir el desempeño de los colaboradores. iii) Métodos para condecorar a los individuos: son los métodos de incentivo al personal que buscan satisfacer necesidades individuales de mejora. iv) Métodos para desplegar a los individuos: están orientados a las acciones que permiten la capacitación e incremento del progreso competitivo y propio de los colaboradores. v) Métodos para inmovilizar a los individuos:

Son los métodos para establecer las circunstancias climáticas y psíquicas que conlleven a un estado de satisfacción para el entorno, incluye el conocimiento de organización, el tiempo laboral, la conducta, la limpieza, certeza y eficacia de subsistencia. vi) Métodos para controlar a los individuos: son los métodos que

permiten dar rastreo y ejercer control sobre los dinamismos de los individuos y los efectos adquiridos. Respecto a las dimensiones ostenta la variable GTH, se consideran cuatro: i) Incorporación: abarca los métodos de unificación y organización del empleador, y tiene a siguientes aspectos: reclutamiento, selección de personal, cultura organizacional, diseño del puesto; Evaluación del personal. (Ivancebich, 1995, p. 777) ii) Recompensas: las ordenaciones desdoblan procedimientos de condecoraciones que acceden un resultado inmediato para agradecer, estancar y originar a los colaboradores, a través de los siguientes elementos: Remuneración, Recompensas organizacionales bancos directos; Recompensas organizaciones financieras indirectas; Recompensas organizacionales no financieras; Prestaciones. (Chiavenato, 2009, p. 285)

iii) Desarrollo: incluye no solo proporcionar averiguación a los colaboradores que experimenten diferentes ilustraciones, destrezas y experiencias; sino también modos, procedimientos, opiniones y concepciones que alteren sus rutinas y conductas. iv) Retención: Una organización eficiente consigue captar y aplicar adecuadamente los recursos humanos, y además los conserva orgullosos a lo extenso del periodo adentro de la ordenación. (Chiavenato, 2002, p. 366). Sumado a ello, se establecen las teorías relacionadas a la variable 2: Desempeño laboral, mismo que se concibe para Alecoy (2010) citando a Mc. Glegor (1957) quien propone dos teorías o enfoques con respecto al desempeño laboral: La suposición X y la Suposición Y. i) Suposición X: afirma en la concepción de que los colaboradores necesitan un control severo para poder cumplir adecuadamente sus funciones en la organización, es decir considera al colaborador como poco eficaz en el desarrollo laboral, calificándolo como una persona con poco interés en trabajar, por lo que necesita ser dirigido para alcanzar las metas institucionales. ii) Suposición Y: Considera que el colaborador es un ser responsable de sus labores y con independencia en su trabajo.

Mencionando que existe la conjugación de objetivos personales con los objetivos organizacionales, permitiendo al individuo estar más motivado en su trabajo, lo cual constituye una utopía para muchas organizaciones por la débil confianza presente en la organización. Así mismo, Harper & Lynch (1992) plantean que evaluar el desempeño de los colaboradores, constituye una técnica o procedimiento sistemático y objetivo que permite su apreciación y distinción. Aguirre (2000) teoriza que el trabajo profesional es un modo ordenado y metódico que permite calcular, valorar e

intervenir sobre las propiedades, conductas y consecuencias en relación a labor, permitiendo establecer la producción de los empleadores y relación a su rendimiento profesional. Sumado a ello, Becker (1994) teoriza que el desempeño profesional es la agrupación de ilustraciones, destrezas, experiencias, talentos a poseer la colaboración a desarrollar positivamente sus actividades laborales, es decir se enmarca no solo en la cantidad, sino en la calidad de las personas que están inmersas en una institución.

Por ende Cristóbal y Armijo (2005) se relaciona al labor concreto al colaborador y actividades específicas, así mismo se relaciona con una productividad creciente, logro de resultados eficaces y acción oportuna de los colaboradores sobre los servicios brindados. Para Mondy (2005) el desempeño laboral y su evaluación está vinculada a un plan de revisión y evaluación ya sea en forma individual o colectiva, es así que los resultados de este tipo evaluaciones son viables para su utilización en las áreas funcionales de la institución, desde la planeación, compensación, desarrollo y evaluación. Milkovich & Boudreau (1994) refieren la valuación del trabajo es un transcurso al través se mide el desempeño que poseen los colaboradores, es decir, la medida en que el individuo cumpla con los requisitos establecidos en su trabajo. Certo (1994) points out that performance evaluation involves making a general review of the productive activity previously developed, to value as individuals helping to achieving administrative organizational objectives.

Gómez, Balkin & Cardy (1995) afirman que la evaluación consiste en identificar, evaluar y dirigir el trabajo humanitario en instituciones, siendo la comprobación del mecanismo céntrico del procedimiento de valuación, ya que procura fijar cómo fue el trabajo en asimilación con tales medidas establecidas. Al respecto, Chiavenato (2002) señala que la evaluación del desempeño es importante ya que proporciona un juicio que permita establecer los aumentos salariales, promociones, transferencias, despidos, ascensos, etc.; permitiendo además la comprensión del comportamiento, actitudes y habilidades que poseen los colaboradores. (p. 199). Además, Robbins y Judge (2013) argumentan que tras la valuación del servicio laboral se consigue establecer necesidades a capacitaciones de los empleados, las precisiones en avances, procedimientos de proceso o trazos de trayectos, brindando además un feedback a colaboradores en forma a efectivizar su trabajo. (p. 555). Dessler y Varela (2011) teorizan la consideración a evaluación es que permite tomar decisiones acertadas en

cuanto al personal que merece incrementos y promociones, permitiendo aplicar un plan que permita la corrección de las posibles deficiencias en el proceso, sirviendo además en la planeación profesional.

En relación a ello, Chiavenato (2009) señala para efectuar una adecuada evaluación del desempeño laboral, es indispensable tomar en cuenta tres aspectos o dimensiones relevantes (p. 254). i) Habilidades, capacidades, necesidades y rasgos: Agrupa a su vez, varios indicadores como el conocimiento del puesto que tienen el trabajador, el conocimiento de la organización y/o institución donde labora, la puntualidad que demuestra en el día a día, la asiduidad con sus labores, la lealtad a su organización, la honestidad que posee, la presentación personal que evidencia, el contenido de realización en sus labores, facilidad para perspicacia situaciones en su ámbito laboral y la facilidad para aprender y retroalimentarse. ii) Comportamiento: se enmarca en evaluar el servicio del labor de los trabajadores, el ánimo del componente que poseen, las RRHH evidenciadas con su contexto inmediato, la cooperación en las labores, la creatividad, la capacidad de liderazgo demostrado, los hábitos de seguridad que posee, el grado de responsabilidad con sus labores, la cualidad, ánimo, el temperamento en su trabajo y desenvolviendo que emana en sus responsabilidades encomendadas.

iii) Metas y resultados: indiscutiblemente, evaluar las metas y resultados en una a preferencias de valuación del servicio profesional, por ello en este punto se evalúa la cantidad y calidad de trabajo que los colaboradores realizan, además de la eficacia al trabajo efectuado, el esmero y complacencia al cliente, la reducción de costos lograda mediante la eficacia de sus labores, la rapidez para solucionar los imprevistos, la deflación a recursos, la deserción de incidentes, la forma de manutención del equipo del que es responsable, el cumplimiento de los plazos de los labores encargados, el enfoque en resultas demostrados. De lo descrito, se formula el problema general de la indagación ¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019?; considerando para ello la formulación de problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019?, y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019?.

Así mismo, del presente trabajo a investigación se justifica a través de cinco criterios: En primer lugar, su Conveniencia, radica en que es un estudio con instrumentos viables en su aplicación, que reconoce al personal como eje fundamental en el desarrollo y crecimiento de una organización, dinamizadora de procesos que permiten el cumplimiento de objetivos institucionales. Además, posee Relevancia social, ya que permite una mejor comprensión a cerca de la GTH dentro de la organización, repercutiendo directamente en mejorar del servicio profesional del empleado, beneficiando tanto a los actores directos de la institución, como a las personas inmersas en el proceso en general. Sumado a ello, el valor teórico de la presente investigación gravita en que presenta información ordenada y detallada que constituyen aportaciones interesantes, mismas que sirven como trabajos previos o referentes disponibles para auxiliar a otras indagaciones, colmando un vacante en el juicio científico, ya que permitió conocer si la GTH guarda correlación con el servicio profesional del establecimiento.

Por cuanto su implicancia práctica, facultó el diseño de nuevas propuestas para minimizar y resolver cuellos de botella en los casos de gestión del talento humano, conllevando a una mejora sistémica en los procesos. Desde el punto de vista de su utilidad metodológica, aporta con instrumentos de recolección de datos debidamente validados por expertos en investigación científica y el campo de gestión, garantizando ser una valiosa fuente metodológica para nuevos trabajos de investigación en el ámbito de estudio, empleando para ello diversos métodos propios de ciencia al plantear cuestionamientos, definir propósitos, establecer hipótesis y evaluar los resultados. En consideración a lo detallado, la hipótesis general es  $H_0$ : Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019. Considerando como Hipótesis específica 1: El nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto. Y como Hipótesis específica 2: El nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto.

Finalmente, el objetivo general es Establecer de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019. Considerando además el Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de

San Martín, 2019. Y el Objetivo Específico 2: Conocer el nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

A modo su fin; una averiguación aplicada a modo que indaga a esmero directo en los dilemas y dificultades versados conforme lo estipula (Landeau, 2007, p. 203).

Según su carácter, es averiguación descriptiva porque indaga detallar, peculiaridades y faces significativas de cualesquier anómalo que se examine. (Hernández, 2010, p. 200).

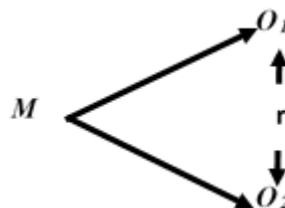
Debido a su naturaleza, es una investigación cuantitativa porque recauda datos para examinar hipótesis, con medición numeraria y estudio de recuento, para instituir pautas de conducta y comprobar suposiciones. (Hernández, 2010, p. 200).

Puesto que el alcance es temporal, es una averiguación transversal ya que es indagación que aprenden aspectos de progreso de los sometidos en un instante dado. (Landeau, 2007, p. 33).

Ya que por su orientación que ocupa, es una averiguación encaminada a la aplicación de ilustraciones con el fin a dar respuesta a dificultades concretas. (Landeau, 2007, p. 33).

#### Diseño de investigación

Obtenido el diseño no experimental, dado al presente análisis derivado sin dirigir las variables, examinando los anómalos en su medio originario a ser analizarlos, sumado a ello, el nivel de investigación es correlacional, al respecto, teoriza el fin primordial es describir e indagar la relación entre 2 a más clases, concepciones o variables en un tiempo fijo. (Hernández, et al, 2010, p. 155) cuyo signo es lo sucesivo:



Dónde:

M: Muestra a ser investigada

O<sub>1</sub> = Gestión del Talento Humano

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r: Expresa la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral.

## **2.2. Operacionalización de variables**

### **Variables**

- Variable 1: Gestión del Talento Humano
- Variable 2: Desempeño laboral.

## Operacionalización

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
<b>Gestión del talento humano</b>	Se concentra por la planeación, progreso, conexión e inspección de los métodos que conllevan a suscitar el trabajo eficaz del empleador. (Chiavenato, 2009)	Conjunto de acciones de la alta dirección que considera la incorporación del personal y su evaluación, su desarrollo, formas de compensación y la retención y monitoreo de los mismos.	Incorporación	1. Reclutamiento 2. Técnicas de selección del personal 3. Cultura organizacional 4. Diseño del puesto 5. Evaluación del personal	<b>Ordinal</b>				
			Desarrollo	6. Capacitación 7. Desarrollo de las personas 8. Desarrollo de la organización					
			Compensación	9. Recompensas organizacionales financieras directas 10. Recompensas organizaciones financieras indirectas 11. Recompensas organizacionales no financieras 12. Prestaciones					
			Retención y monitoreo	13. Estilo de administración 14. Relaciones con los empleados 15. Higiene laboral 16. La seguridad en el trabajo 17. Sistema de información de recursos humanos					
			<b>Desempeño o laboral</b>	Es un modo ordenado y metódico que permite calcular, valuar e intervenir sobre las propiedades, conductas y consecuencias en relación a labor, permitiendo establecer la producción de los empleadores y relación a su rendimiento profesional. (Aguirre, 2000)		Procedimiento sistemático que posibilita la medición y evaluación de las habilidades, capacidades, comportamientos y metas obtenidas por los colaboradores de una institución.	Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos	1. Conocimiento del puesto 2. Conocimiento de la organización 3. Puntualidad 4. Lealtad 5. Honestidad 6. Presentación personal 7. Capacidad de ejecución 8. Comprensión de situaciones 9. Facilidad para aprender	<b>Ordinal</b>
							Comportamientos	10. Espíritu de equipo 11. Relaciones humanas 12. Cooperación 13. Creatividad 14. Liderazgo 15. Hábitos de seguridad 16. Responsabilidad 17. Actitud e iniciativa 18. Personalidad	
							Metas y resultados	19. Calidad de trabajo 20. Atención al cliente 21. Satisfacción del cliente 22. Reducción de costos 23. Rapidez de soluciones 24. Ausencia de accidentes 25. Mantenimiento de equipamiento 26. Cumplimiento de los plazos 27. Enfoque en los resultados	

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### Población de estudio

La población permaneció ser instituida a 80 personas, correspondiente a personal de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, concerniente al año 2019.

### Muestra

Consentida por 67 sujetos muestrales, obtenidos mediante la concentración del método de fórmulas.

$$n = \frac{N * Z_{\sigma}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\sigma}^2 * p * q}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{80 * 1.96^2 * 0,05 * 0,95}{0,05^2 * (80 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 67$$

### Muestreo

Fue probabilístico, ya que cada sujeto muestral tuvo la misma probabilidad de ser elegido.

### Criterios de inclusión

- Personales nombrados, contratados y previstos en el periodo 2019.
- Personal administrativo.
- Sexo femenino y masculino

### Criterios de exclusión

- Trabajadores con contrato eventual
- Trabajadores que no ejecutan procesos administrativos en la institución.

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

### Técnicas

Manejado por la encuesta teniendo a cuenta las variables, mediante un cuestionario se utilizó la recolección de datos a modo del capítulo resultados.

## Instrumentos

A continuación, se describe de forma detallada a manera de elaboración los instrumentales de recolección de datos:

### Cuestionario

V	Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Total ítems	Técnica/ Instrumento
V1. Gestión Del Talento Humano	Incorporación	1. Reclutamiento	10	17	Encuesta / Cuestionario
		2. Técnicas de selección del personal			
		3. Cultura organizacional			
		4. Diseño del puesto			
		5. Evaluación del personal			
	Desarrollo	6. Capacitación	10		
		7. Desarrollo de las personas			
		8. Desarrollo de la organización			
	Compensación	9. Recompensas organizacionales financieras directas	08		
		10. Recompensas organizaciones financieras indirectas			
		11. Recompensas organizacionales no financieras			
		12. Prestaciones.			
	Retención y monitoreo	13. Estilo de administración	12		
		14. Relaciones con los empleados			
		15. Higiene laboral			
		16. La seguridad en el trabajo			
		17. Sistema de información de recursos humanos			
Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos	1. Conocimiento del puesto	09	27	Encuesta / Cuestionario	
	2. Conocimiento de la organización				
	3. Puntualidad				
	4. Lealtad				
	5. Honestidad				
	6. Presentación personal				
	7. Capacidad de ejecución				
	8. Comprensión de situaciones				
	9. Facilidad para aprender				
Comportamientos	10. Espíritu de equipo	09			
	11. Relaciones humanas				
	12. Cooperación				
	13. Creatividad				
	14. Liderazgo				
	15. Hábitos de seguridad				
	16. Responsabilidad				
	17. Actitud e iniciativa				
	18. Personalidad				
Metas y resultados	19. Calidad de trabajo	09			
	20. Atención al cliente				
	21. Satisfacción del cliente				
	22. Reducción de costos				
	23. Rapidez de soluciones				
	24. Ausencia de accidentes				
	25. Mantenimiento de equipamiento				
	26. Cumplimiento de los plazos				
	27. Enfoque en los resultados				

Conjunto a preguntas cerradas formuladas por escrito en razón a GTH y el desempeño laboral. Se detalla el número de ítems considerados, 17 ítems a V 1: GTH, y 27 ítems a V 2: Desempeño laboral; mismos que poseen claridad, ya que

los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades, poseen objetividad, ya que facultaron el recojo apropiado de la información, reflejando una sistematización lógica entre las variables y objetivos de la investigación, siendo suficientes en cantidad y número, acorde a las dimensiones, guardando coherencia y consistencia entre la metodología y su elaboración pertinente.

Para ambas variables, la escala de medición fue ordinal, considerando las siguientes puntuaciones: Nunca = 1; Casi Nunca = 2; A veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5

### **Validez**

Para alcanzar la validez necesaria de la investigación, se requirió a la práctica de juicio de expertos, donde tres profesionales expertos en el tema realizaron un exhaustivo análisis sobre los instrumentos elaborados, mismos que se detallan a continuación:

Dr. Ivo Martìn Encomenderos Bancallán, docente de investigación de la UCV.

Mg. Gladys Cruzalegui García, Magister en Gestión Pública.

Mg. Claudia Pezo Castillo, Economista, Magister en Gestión Pública.

### **Confiabilidad**

Manipulado al Alpha de Cronbach, poseyendo un factor que admitió localizar la estabilidad recluye la semejanza de los instrumentales, de esta manera, la V 1 alcanzó un factor de 0,7019 y la V 2 0,7025; resultados que están por encima del corte permisible de 0,7 por tanto, se demuestra que el índice de confiabilidad de los instrumentos es apacible, es decir, los instrumentos ostentan permanencia oculta en í t e m s y no refleja a ser jactancioso por permutas relacionados.

## **2.5. Procedimientos**

### **Fase diagnóstica**

El procedimiento se inició con una calificación de la situación problemática del establecimiento, mediante la revisión documentaria existente, misma que sirvió de fuente para analizar las implicancias del estudio de la V1 y V2. Posteriormente, se recurrió al fichaje para la extracción de características

relevantes en relación a la V1 y V2, considerando teorías y antecedentes de la averiguación.

### **Fase propositiva**

Del diagnóstico realizado, se procedió a la sistematización de la información con la finalidad de proponer los elementos básicos tanto para la V1, como la V2. Se trabajó la encuesta como instrumento de averiguación.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El software manipulado vigente averiguación es S P SS. La confección de fichas realizado en siguiente modo comprendido por: Labor de campo, Categorización y simbolización de datos, Tabular, Tablones y descriptivos estadístico. La estipulación de recuento se formalizó al través del factor de correlación de Pearson, a instituir la correspondencia de V1 y V2.

## **2.7. Aspectos éticos**

Se exhortó autorización al Director Sede Administrativa Red Salud San Martín, es así que al momento de proceder con la concentración de los instrumentales de investigación, se sistematizó con el empleador administrativo y se explicó que es de carácter voluntario, es decir que no existe ningún tipo de presión o coacción, procediendo a entrevistar sólo a aquellos que dieron su consentimiento verbal, por lo que la encuesta fue de carácter anónimo para resguardar la identidad de los que accedieron a ser encuestados.

### III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos están enmarcados en la concentración y tabulación de las herramientas de averiguación, mismos que son presentados por objetivo planteado, considerando a los 67 sujetos muestrales.

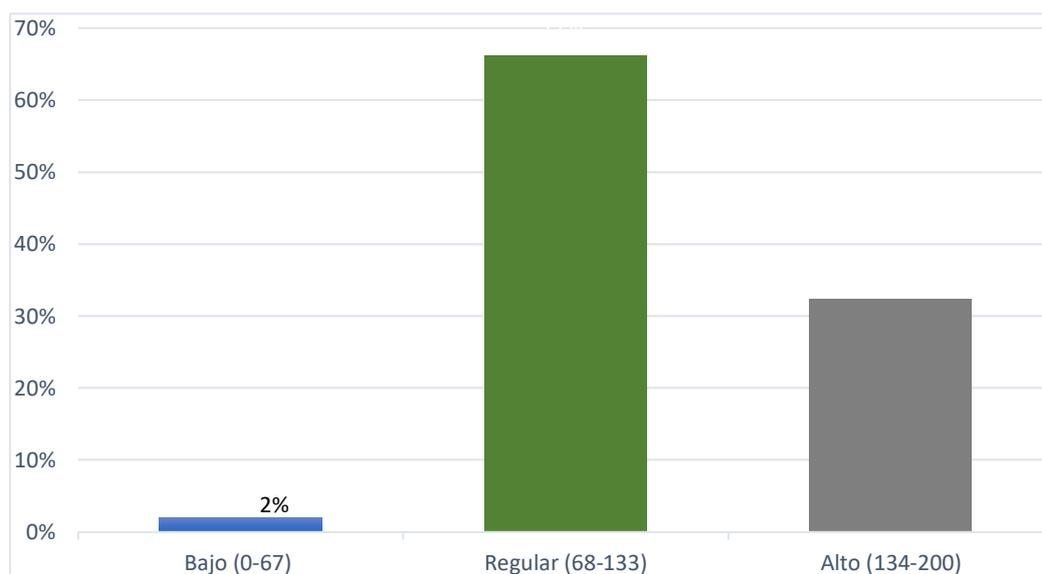
#### 3.1. Nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

**Tabla 1**

*Frecuencias y porcentajes de la Gestión del talento humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.*

Escala de medición		Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0 - 67	1	2%
Regular	68 - 133	45	66%
Alto	134 - 200	22	32%
<b>Total</b>		68	100%

*Fuente:* Puntajes de la GTH en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.



**Figura 1.** *Porcentajes de la Gestión del talento humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.*

*Fuente.* Puntajes de la Gestión del talento humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

### **Interpretación:**

En la tabla y figura 1, se muestra la relación a la VI. GTH, en que 2% de interrogados demuestran y existe una “baja” GTH, el sesenta y seis por ciento señala un nivel “medio”, el 32% un nivel “alto”. Si bien es cierto, los niveles encontrados indican porcentajes favorables, aún hay aspectos a ser superados en cuanto a las dimensiones enmarcadas en la GTH; a modo la incorporación al personal en cuanto al reclutamiento, técnicas de selección del personal, cultura organizacional, diseño del puesto y evaluación del personal; además del desarrollo en cuanto a la capacitación, progreso de los individuos y de la ordenación; la compensación referente recompensas organizacional financieras directas, indirectas, no financieras y prestaciones; así como la retención y monitoreo en relación al estilo de administración, las amistades con los situados, la limpieza laboral, la certeza en el trabajo, y el régimen de averiguación de RRHH, están un nivel medio; por otro lado, deducciones estadísticas encontrados identifica que la GTH en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es regular.

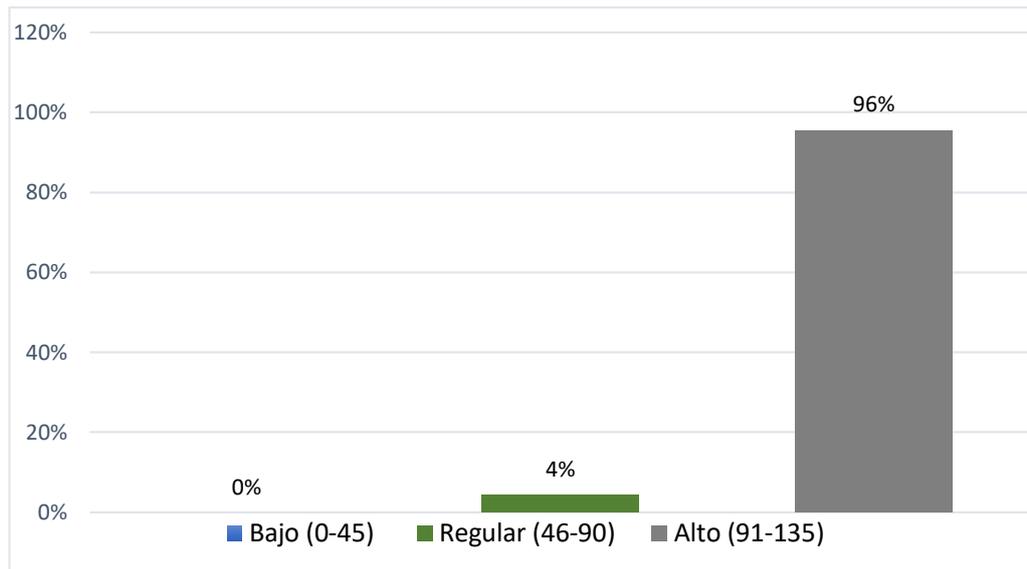
### **3.2. Nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.**

**Tabla 2**

*Frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.*

Escala de medición		Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0 - 45	0	0%
Regular	46 - 90	3	4%
Alto	91 - 135	65	96%
<b>Total</b>		68	100%

*Fuente:* Puntajes del Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019



**Figura 2.** *Porcentajes del Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.*

**Fuente.** Puntajes del Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

**Interpretación:**

Se evidencia las frecuencias y porcentajes encontrados en relación a V 2. Desempeño laboral, que 4% de personal evidencia un desempeño laboral “regular”, y el 96% un nivel “alto”. Por tanto, si bien es cierto, los resultados alcanzados evidencian porcentajes favorables, aún hay aspectos a ser mejorados en cuanto a las dimensiones contempladas para el desempeño laboral; es así que las Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos que poseen los trabajadores considerando sus conocimiento del puesto y de la organización, la exactitud, rectitud, virtud, promoción del empleado, contenido de confección, intuición de contextos y expedición para ilustrarse; además los Comportamientos que poseen enmarcados en el espíritu de equipo, las relaciones humanas, cooperación, creatividad, liderazgo, hábitos de seguridad, responsabilidad, actitud e iniciativa, y personalidad; además de las metas y resultados que evidencian en cuanto la calidad de trabajo, atención al cliente, satisfacción del cliente, reducción de costos, rapidez de soluciones, ausencia de accidentes, mantenimiento de equipamiento, cumplimiento de los plazos y enfoque en los resultados; están en un nivel alto; por tanto, en base a los resultados estadísticos encontrados se

identifica que el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto.

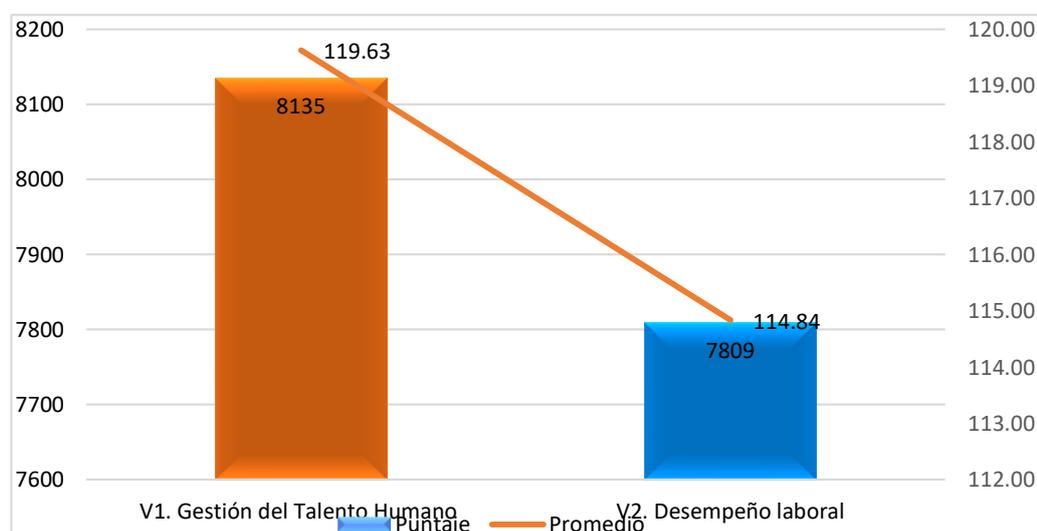
### 3.3. Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

**Tabla 3**

*Medidas descriptivas de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.*

Muestra	Variable	Puntaje	Promedio	Desviación estándar
68	V1. Gestión del Talento Humano	8135	119,63	27,30
	V2. Desempeño laboral	7809	114,84	12,85

**Fuente:** Puntajes de la GTH en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019



**Figura 3.** Puntajes de las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

**Fuente.** Puntajes de la Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

#### **Interpretación:**

Se atiende las proporciones representativas de las variables de estudio, afirmando que la V1. Gestión del talento humano alcanzó 8,135 puntos, con un



**Interpretación:**

Para determinar la relación entre las variables se trabajó con el Coeficiente de Correlación de Pearson, cuya finalidad es establecer si existe o no relación entre las variables estudiadas; considerando para ello rangos entre -1 y +1, donde se establece que si el coeficiente ( $r$ ) es igual a menos uno (-1), la correlación es negativa perfecta, sin embargo, si el coeficiente ( $r$ ) es igual a más uno (+1), la correlación es positiva perfecta; y si el coeficiente ( $r$ ) es igual a cero (0), la correlación es nula.

Al respecto, se muestra en la tabla y gráfico 4, los resultados alcanzados, evidenciando que las variables GTH y Des. Lab., alcanzaron un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0,2223 trabajando con un nivel de significancia del 0,001; por tanto, en consideración a la regla general, al haberse obtenido un coeficiente mayor a cero ( $r > 0$ ), se establece con un 95% de confianza que existe una relación positiva entre la V1. GTH y la V2. Des. Lab.; es decir, que la incorporación, desarrollo, compensación, retención y monitoreo que configuran la GTH, se relacionan positivamente con el Des. Lab., en sus dimensiones habilidades, capacidades, necesidades, rasgos, comportamientos, metas y resultados. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ : Existe relación negativa entre la GTH y el Des. Lab., en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; y se acepta con un nivel de confianza del noventa y cinco por ciento la hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación positiva entre la GTH y el Des. Lab., en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

El fenómeno de la globalización se constituye como un transcurso de múltiples dimensiones que instituye el análisis superior a la internalización las dimensiones a nivel económico, social y medio ambiental, conllevando a múltiples transformaciones, sobre todo en las esferas sociales que inciden en las nuevas formas organizacionales vigentes donde la GTH es transcendental, decide un papel protagónico como coordinada centrada de un ordenamiento.

En relación al objetivo específico 1: Identificar el nivel de GTH en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; presente averiguación se acoge a teoría Chiavenato (2009), quien afirma que el TH se concentra por la planeación, progreso, conexión e inspección de los métodos que conllevan a suscitar el trabajo eficaz del empleador. Así mismo, Chiavenato (2009) puntualiza que la ARRHH es el vínculo íntegro de dinamismos expertos y dirigentes cómo suplir, constituir, condecorar, desenvolver, detener y valorar a los individuos que posee por fin suministrar destrezas y aptitud a la distribución.

En relación a esta aseveración, el Instituto Peruano de Acción Empresarial (2012) señala que la GTH a instituciones públicas no cumplen con parámetros básicos de planificación y dirección pertinente; sin embargo, en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín; resultados alcanzados demuestran que el personal administrativo, constituido por una muestra de 67 individuos, establecen que la GTH es bajo en un 2%, medio en un el 66%, y alto en un 32%, es decir se evidencia que aún hay aspectos a ser superados en cuanto a las dimensiones enmarcadas en la GTH; así que la agregación del empleador, su desarrollo en cuanto a la capacitación, la compensación referente a recompensas, la retención y monitoreo en relación al estilo de administración, y el método de inquisición de RRHH, están en un nivel medio. En suma, se establece que existe congruencia entre los trabajos previos encontrados referente a la variable GTH, frente a las derivaciones alcanzadas en la presente averiguación, apoyándose estrechamente con las teorías abordadas, demostrando que el nivel de GTH en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; evidencia un nivel medio al 66%, es decir, que la incorporación del personal, el fomento de su desarrollo, las políticas de compensación, la retención y monitoreo efectuado, aún están en proceso de mejora.

Sumado a ello, en cuanto al objetivo específico 2: Conocer el nivel de desempeño laboral (en delante Des. Lab) en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; el presente estudio se acoge a la teoría de Aguirre (2000), teoriza que el trabajo profesional es un modo ordenado y metódico que permite calcular, valorar e intervenir sobre las propiedades, conductas y consecuencias en relación a labor, permitiendo establecer la producción de los empleadores y relación a su rendimiento profesional. Así mismo en la aplicación del instrumento de investigación se encontró que el Des. Lab., que reflejan los funcionarios de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, es regular en un 4%, y alto en un 96%; es decir, evidencian porcentajes favorables, sin embargo aún hay aspectos a ser mejorados en cuanto a las habilidades, capacidades y rasgos del personal, así como también los comportamientos evaluados, y el logro de metas y resultados esperados que reflejen una mejora en la calidad de trabajo, atención y satisfacción del usuario, en cuanto a reducción de costos, rapidez de soluciones, ausencia de accidentes, entre otros mismo que utilizando como instrumento la encuesta, concluye que la GRRHH si tiene una influencia positiva débil de 0,208 en el desempeño laboral; concluyendo además que existe un buen desempeño laboral ya que hay reglas claras de trabajo con objetivos establecidos y priorización de gastos, permitiendo una correcta conducción de las labores.

En suma, se establece que existe congruencia entre los trabajos previos encontrados referente a la variable Desempeño laboral, frente a los resultados alcanzados en la presente investigación, apoyándose estrechamente con las teorías abordadas, demostrando que el nivel de Des. Lab., en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto al 96%, es decir, las habilidades, capacidades, rasgos y comportamientos del personal, son favorables y se reflejan en las metas y resultados alcanzados por las áreas de la institución.

Finalmente, en relación al objetivo general: Establecer de qué manera se relaciona la GTH y el Des. Lab., en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; se encontró que la GTH alcanzó 8,135 puntos y 27.30 descaminos en correspondencia a la media; así la V 2. Des. Lab., evidencia 7,809 puntos con variación de 12,85 desorientaciones en relación a la media; considerando, además, que al trabajar con un nivel de significancia del 0,001 y aplicando el Coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una relación de  $r = 0,2223$  al 95% de confianza, por tanto, se

rechaza la hipótesis nula H0: Existe relación negativa entre la GTH y el Des. Lab., en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; y se accede la hipótesis alterna H1: Existe relación positiva entre la GTH y el Des. Lab., en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

En conclusión, los hallazgos reflejados en la presente investigación son de gran importancia, ya que beneficia en primera instancia a las autoridades de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, ya que podrán observar al personal y su desempeño, minimizando y resolviendo cuellos de botella en los casos de GTH, conllevando a una mejora sistémica en los procesos, y repercutiendo directamente en la mejora del desempeño laboral del personal, beneficiando tanto a los actores directos de la institución, como a las personas inmersas en el proceso en general; finalmente, en relación al acercamiento evidenciado entre los hallazgos del estudio con otras investigaciones, tanto a nivel mundial como a local, sustentan validez, vigencia a los resultados alcanzados, dotando de rigor científico a la investigación.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** El nivel de GTH en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; evidencia un nivel medio al 66%, es decir, que la incorporación del personal, el fomento de su desarrollo, las políticas de compensación, la retención y monitoreo efectuado, aún están en proceso de mejora.
- 5.2.** El nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto al 96%, es decir, las habilidades, capacidades, rasgos y comportamientos del personal, son favorables y se reflejan en las metas y resultados alcanzados por las áreas de la institución.
- 5.3.** Existe una relación positiva al 95% de confianza entre la GTH y el Desempeño Laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, con un Coeficiente de Correlación de Pearson de 0,2223 y un nivel de significancia del 0,001.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Al Gerente General de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, se sugiere considerar las dimensiones de la GTH en el desarrollo de sus actividades, promoviendo mejoras en la incorporación del personal, a través de una mejor evaluación en cuanto a las condiciones básicas exigidas por la institución, así como una correcta inducción basada en los documentos normativos institucionales; así mismo fomentar el desarrollo del personal mediante las capacitaciones, generar propuestas para una compensación acorde al mercado laboral que permita una mejor retención y sentido de pertenencia a la institución; considerando en todos los procesos, el monitoreo constante del personal a cargo.
- 6.2.** Al Jefe del Área de Recursos Humanos, como parte de la GTH, se sugiere viabilizar periódicamente la evaluación del desempeño laboral del personal administrativo, con miras a la implementación de políticas de desarrollo y compensación para el crecimiento y mejora del personal, que permita una mejora sustancial en la organización.
- 6.3.** A los colaboradores de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, se recomienda que, a través de una autoevaluación de su desempeño, detecten posibles falencias, deficiencias o cuellos de botella existentes en los procesos o funciones que realizan, considerando las medidas correctivas necesarias para la automejora en sus habilidades y comportamientos, que factibilicen el cumplimiento de las metas y resultados propuestos a nivel institucional.

## REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas en la provincia de Carchi*. Tesis de Licenciatura. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador.
- Alecroy, T. (2010). *Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social*. Santiago de Chile.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. 3era Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Becker, G. (1993). *Teoría del capital humano*. Universidad de Chicago. EEUU. 3era Edición. Nueva York: Editorial Magisterio.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008.
- Castañeda, D. (2018). *Relación de Gestión del talento Humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018*. (Tesis de pregrado). Cajamarca. Universidad Privada del Norte. Perú.
- Certo, S. (1994). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics and the Global Environment*. Boston.
- Chiavenato, I. (1997). *Recursos humanos*. Edición compacta, Atlas Sao Paulo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3era Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Churden y Sherman (1987). *Administración del personal*. Editorial South Western Publishing.
- Cristobal, B. & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en sector público*. Manual del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), Naciones Unidas, CEPAL. Chile.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de Maestría). Perú.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Prentice Hall, Sadle River.
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México DF: Prentice Hall.
- Flores, et al. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sábanas, Municipio del Departamento de*

- Madriz en el primer semestre 2016.* (Artículo científico). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí.
- French, W. & Bell, C. (1981). *Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organizational Improvement*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 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 Ciudad de San Gabriel.* (Tesis de Pregrado). Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Ecuador
- García, J. & Cocha, M. (2015). *La satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores del Banco Internacional de la ciudad de Ambato* (Tesis de Pregrado) Ecuador.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (1995). *Managing Human Resources*. Hall. Englewood Cliffs.
- Harper y Lynch (1992). *Manuales de recursos humanos*. Madrid: Ed Gaceta de negocios.
- Hernández, A. (1999). *Metodología de la Investigación*. Ediciones ANAYA. Lima
- Instituto Peruano de Acción Empresarial- IPAE. (2012). *Conferencia Anual de Ejecutivos- CADE, 2012*. <http://ejecutivo.cade-ipae.pe/noticias/>
- Ivancevich, J. (1995). *Human Resource Management*. Nueva York.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Martell, D. y Sánchez, W. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, Cajamarca, 2017.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Perú.
- Milkovich, G. & Boudreau, J. (1994). *Human Resoure Management*. Nueva York.
- Mondy, W. (2005). *Administración de Recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México DF.; Pearson.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. 1era Edición. Bogotá
- Salazar, L. (2013). *Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca*.
- The Business School for The World, Adecco Group y Tata Communications. (2019). *Índice del Talento Global (GTCI)*. <https://www.prnewswire.com/news/global-talent-competitiveness-index-%28gtci%29>

Trice, H. & Bayer, J. (1993). *The cultures of organizations*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

# **ANEXOS**

## Matriz de Consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Técnicas e instrumentos													
¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019?	Establecer de qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.	H <sub>1</sub> : Existe relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.  H <sub>0</sub> : Existe relación negativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.	<b>Recolección de datos</b> Para las dos variables a investigar O1. Gestión del Talento Humano y la O2. Desempeño laboral, se utilizará la encuesta con su instrumento el cuestionario.  <b>Análisis de datos</b> Para el procesamiento, presentación y análisis de datos se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas, como la media aritmética, la desviación estándar, la tabla de frecuencias y el porcentaje; y técnicas inferenciales para contrastar las hipótesis como el Coeficiente de Correlación de Pearson													
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas														
1. ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019?	1. Identificar el nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019. 2. Conocer el nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.	1. El nivel de Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto. 2. El nivel de desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; es alto.														
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables de estudio														
<p><b>Tipo de investigación</b> Por su finalidad: aplicada, cuantitativa Por su objetivo: descriptiva</p> <p><b>Diseño</b> Es correlacional y tiene el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M[M] --&gt; O1[O1]     M --&gt; O2[O2]     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p>Dónde M = Muestra O1 = Gestión del Talento Humano O2 = Desempeño laboral r = Relación</p>	<p><b>Población</b> El número total de la población estará integrada por 80 personas, correspondiente al personal de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, concerniente al año 2019.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estará conformada 67 sujetos muestrales, obtenidos a través de la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión Del Talento Humano</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">V1</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;"><b>Gestión Del Talento Humano</b></td> <td>Incorporación</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>Compensación</td> </tr> <tr> <td>Retención y monitoreo</td> </tr> <tr> <th>V2</th> <th>Dimensiones</th> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>Desempeño laboral</b></td> <td>Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos</td> </tr> <tr> <td>Comportamientos</td> </tr> <tr> <td>Metas y resultados</td> </tr> </tbody> </table>		V1	Dimensiones	<b>Gestión Del Talento Humano</b>	Incorporación	Desarrollo	Compensación	Retención y monitoreo	V2	Dimensiones	<b>Desempeño laboral</b>	Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
V1	Dimensiones															
<b>Gestión Del Talento Humano</b>	Incorporación															
	Desarrollo															
	Compensación															
	Retención y monitoreo															
V2	Dimensiones															
<b>Desempeño laboral</b>	Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos															
	Comportamientos															
	Metas y resultados															

## Instrumentos de recolección de datos

### Encuesta sobre la Gestión del Talento Humano

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Gestión del Talento Humano en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; por ello, le pedimos sinceridad en sus respuestas.

**Indicaciones:** Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

<b>V1. Gestión del Talento Humano</b>	<b>Escala</b>				
<b>Dimensión 1. Incorporación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. La actual gestión realiza procesos adecuados para atraer a candidatos potenciales con capacidad para ocupar los puestos que se pretende llenar.					
2. Al llevarse a cabo las convocatorias, se realiza la divulgación oportuna y fidedigna del perfil requerido.					
3. La selección de personal que se lleva a cabo en la institución permite escoger entre varias opciones de profesionales que mejor cumplen con los criterios de selección en relación al puesto disponible.					
4. La selección del personal idóneo en los procesos de convocatoria de la institución, es transparente y sin favoritismos.					
5. La cultura organizacional impartida en la institución es sólida.					
6. Las normas institucionales son cumplidas por todos los miembros de la institución.					
7. El puesto profesional asignado establece en el MOF institucional el conjunto de tareas a ser desempeñadas y los métodos y procesos de trabajo.					
8. La institución posee una estructura orgánica que expresa claramente la jerarquía de los superiores y subordinados, en el caso de cumplimiento de labores.					
9. Los jefes inmediatos revisan periódicamente el cumplimiento de la asignación de las labores realizadas.					
10. La evaluación del personal, establece la medición del desempeño realizado por los colaboradores en cada área.					
<b>Dimensión 2. Desarrollo</b>					
11. En la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín se promueve la capacitación interna de los colaboradores de las diferentes áreas administrativas.					
12. La institución promueve espacios de capacitación externa en temas relevantes según el área de actividades, que doten de mayor conocimientos y habilidades al personal de la institución.					
13. En la institución se fomenta la rotación de puestos con la finalidad de que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
14. En la institución se fomenta los puestos de asesoría donde colaboradores con un buen desempeño laboral, son colocados bajo la guía y asesoría de un gerente de la institución para ampliar sus conocimientos prácticos.					
15. En la institución se promueve el aprendizaje práctico, que permite una mayor especialización de los colaboradores, mayores experiencias individuales y el desarrollo de nuevas ideas.					

16. En la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín se promueve la conformación de comisiones de trabajo, que mejora la predisposición de los trabajadores a la toma de decisiones.					
17. La institución promueve procesos para la solución de problemas y/o resolución de conflictos organizacionales.					
18. En la institución se fomenta el trabajo en equipo a nivel de área para el cumplimiento funcional de las labores.					
19. En la institución se fomenta el trabajo en equipo a nivel de comisiones temporales para el desarrollo de actividades específicas asignadas.					
20. Se realizan charlas y/o talleres con profesionales facilitadores sobre las ciencias de la conducta humana y su importancia en el trabajo y desarrollo organizacional.					
<b>Dimensión 3. Compensación</b>					
21. En la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín se aplica un plan de recompensas a través de premios o distinciones según sea el tipo de función.					
22. En la institución se fomenta los incentivos salariales como los bonos por la participación en resultados esperados.					
23. La institución reconoce y respeta los días feriados, las gratificaciones y aguinaldos para los trabajadores.					
24. En la institución se reconoce las horas extra laboradas por los colaboradores de las áreas administrativas.					
25. En la institución se fomenta la incorporación de nuevas oportunidades de desarrollo en el trabajo, como las promociones y ascensos.					
26. Las autoridades institucionales fomentan la mejora en la calidad de vida laboral, la libertad y autonomía de los colaboradores.					
27. En la institución se reconoce y respeta las prestaciones básicas como el seguro de vida y el seguro de salud para sus trabajadores.					
28. Las autoridades son respetuosas del cumplimiento de beneficios y/o prestaciones básicas de los trabajadores como el reconocimiento oportuno de sus vacaciones.					
<b>Dimensión 4. Retención y monitoreo</b>					
29. Estilo de administración en la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín es democrático y participativo.					
30. La comunicación entre los altos mandos y los trabajadores es fluida y asertiva, permitiendo a los colaboradores brindar sugerencias y opiniones en lo relacionado al trabajo desempeñado.					
31. Los altos mandos de la institución generan la participación en las actividades y decisiones institucionales generando compromiso en los trabajadores.					
32. La institución posee normas y reglamentos claros de disciplina y sanción en casos de conflictos.					
33. El entorno físico del trabajo en la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín es apropiado, ya que cuenta con iluminación adecuada para cada tipo de actividad.					
34. El entorno físico del trabajo en la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín es conveniente, ya que cuenta con un sistema que previene la expansión de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.					
35. El entorno psicológico del trabajo es favorable ya que existen relaciones humanas agradables y trabajo motivador.					
36. En la institución se evidencia la aplicación de principios ergonómicos, que incluye máquinas y equipos adecuados para las características del personal.					
37. La institución promueve la salud ocupacional a través de la asistencia médica preventiva para los trabajadores.					
38. La institución cuenta con un plan de prevención de accidentes laborales.					
39. La institución cuenta con un plan de prevención y evacuación contra incendios					
40. La sede administrativa de la Red de Salud de San Martín cuenta con un sistema que registra y almacena los datos del personal de la organización.					

¡Gracias!

## Encuesta sobre el Desempeño laboral

Estimado funcionario, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre el Desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019; por ello, le pedimos sinceridad en sus respuestas.

**Indicaciones:** Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

<b>V2. Desempeño laboral</b>	<b>Escala</b>				
<b>Dimensión 1. Habilidades/ Capacidades/ Necesidades/ Rasgos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. El colaborador de la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín posee conocimientos básicos requeridos del puesto en que desarrolla sus actividades.					
2. El colaborador demuestra conocimientos de la organización en cuanto a su visión, misión, objetivos y valores institucionales.					
3. El personal administrativo demuestra puntualidad en su asistencia diaria a la institución.					
4. El colaborador de la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín evidencia lealtad con la institución a través del trabajo comprometido.					
5. Se observa honestidad en las actividades diarias encomendadas al personal administrativo.					
6. El colaborador demuestra higiene y cuidado personal en su centro de trabajo.					
7. Se observa capacidad de ejecución en las labores encomendadas al colaborador,					
8. El trabajador de la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín demuestra capacidad de comprensión y capacidad de respuesta en situaciones bajo presión suscitadas en el desarrollo de sus funciones.					
9. Se observa que el colaborador institucional posee facilidad para aprender y auto generar nuevos conocimientos en pro de la mejora de sus labores.					
<b>Dimensión 2. Comportamientos</b>					
10. El colaborador de la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín demuestra facilidad para trabajar en equipo.					
11. El colaborador demuestra relacionarse asertivamente con sus compañeros de trabajo y jefes superiores.					
12. El colaborador despliega acciones de cooperación con sus compañeros de trabajo en las diferentes actividades institucionales y del área.					
13. Se evidencia capacidad creativa para la resolución de problemas surgidos en el día a día dentro del trabajo en el área.					
14. El colaborador posee rasgos de liderazgo, conllevando a un adecuado fomento de sinergia con sus compañeros de labores.					
15. El colaborador practica hábitos de seguridad laboral que permiten resguardar su integridad física y las de sus compañeros.					
16. El colaborador demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.					
17. El colaborador posee actitud asertiva e iniciativa para la mejora del área donde labora y la solución de procesos administrativos.					
18. El colaborador posee una personalidad que demuestra seguridad, aplomo y soltura para un desempeño eficiente en sus funciones.					
<b>Dimensión 3. Metas y resultados</b>					
19. El colaborador demuestra resultados de calidad en los trabajos encargados por su jefe inmediato.					

20. El colaborador demuestra una eficiente atención de los usuarios externos y usuarios internos (áreas de la institución).					
21. El colaborador demuestra capacidad de respuesta, contribuyendo a la atención satisfactoria de los usuarios externos y usuarios (áreas) internos.					
22. La eficiencia en las labores del colaborador permite una reducción de costos básicos en los procesos administrativos de la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín.					
23. El colaborador posee rápida capacidad de respuesta ante los problemas de su área de trabajo.					
24. El colaborador conoce y practica los protocolos de seguridad laboral, conllevando a la ausencia y/o minimización de accidentes en el trabajo.					
25. El colaborador reporta periódicamente el equipamiento a su cargo para un correcto mantenimiento y operatividad.					
26. El colaborador evidencia el cumplimiento previsto de los plazos de entrega de informes requeridos y trámites solicitados.					
27. El colaborador posee un enfoque de resultados que permite la optimización de sus quehaceres profesionales.					

¡Gracias!

## Validación de instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzalegui Garcia Gladys  
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. García Arévalo Rodrigo Alonso

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda aplicabilidad.

Tarapoto, 19 de mayo de 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 OFICINA DE OPERACIONES SALUD BAJO MARCO  
 Mg. Gladys Cruzalegui Garcia  
 CLAD - 08207

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzalegui Garcia Gladys  
 Institución donde labora : Gobierno Regional de San Martín  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión del Talento Humano  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. García Arévalo Rodrigo Alonso

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 19 de mayo de 2019.

  
**Gobierno Regional de San Martín**  
**Oficina de Operaciones Salud Bajo Mato**  
**Mg. Gladys Cruzalegui Garcia**  
 CLAD - 08207

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Título de la investigación : **Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.**  
 Apellidos y nombres del experto : Mg. Econ. Claudia M. Pezo Castillo  
 Institución donde labora : Universidad Privada Sergio Bernales Yachay, Investigación & Consultoría SAC  
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre el Desempeño laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Rodrigo Alonso García Arévalo

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento de investigación es coherente, se recomienda su aplicación.

Tarapoto, 19 de mayo de 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

  
 Econ. Claudia M. Pezo Castillo  
 CERSM N° 219

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**DATOS GENERALES**

Título de la investigación : **Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019.**  
 Apellidos y nombres del experto : Mg. Econ. Claudia M. Pezo Castillo  
 Institución donde labora : Universidad Privada Sergio Bernaldes Yachay, Investigación & Consultoría SAC  
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre la Gestión del talento humano**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Rodrigo Alonso García Arévalo

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento de investigación es coherente, se recomienda su aplicación.

Tarapoto, 19 de mayo de 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

  
**Econ. Claudia M. Pezo Castillo**  
**CERSM N° 219**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre el Desempeño laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Rodrigo Alonso García Arévalo

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SE RECOMIENDA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Tarapoto, 19 de mayo de 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

  
 -----  
**Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán**  
**ECONOMISTA**  
**Reg. 0134 - CELAM**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Docente de investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la Gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Rodrigo Alonso García Arévalo

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión del talento humano</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gestión del talento humano</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				7	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				7	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					7
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					7
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano</b>					7
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					7
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					7
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

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

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SE RECOMIENDA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Tarapoto, 19 de mayo de 2019.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

  
 -----  
 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO

**DIRECCION GENERAL**

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

Exp.

### CONSTANCIA

El Director Red de Salud de San Martín de la Dirección Regional de salud de San Martín

#### HACE CONSTAR:

Que el estudiante **Br. Rodrigo Alonso García Arévalo**, de la maestría de la universidad Cesar Vallejo realizara la investigación de su tesis titulada **Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019** en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expida la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que se crea conveniente.

Tarapoto, 20 de Mayo 2019



DIRESA SAN MARTÍN  
OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO  
Med. Cir. Felipe S. Vela Orihuela  
DIRECTOR (e)

JR. CAHUIDE N° 146 - TARAPOTO

## Base de datos estadísticos

### Alpha de Cronbach

Para encontrar la consistencia interna-homogeneidad se utilizó el Alpha de Cronbach, aplicado a 15 sujetos muestrales de la Sede Administrativa de la Red de Salud de San Martín, considerando la aplicación para los dos instrumentos.

El coeficiente alfa de Cronbach mide la confiabilidad de un instrumento a partir de la consistencia interna que presenta en sus ítems, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre 0 y 1, donde cero (0) evidencia la ausencia total de consistencia y uno (1) corresponde a una consistencia perfecta. El valor de corte es de 0.7, considerándose los valores obtenidos mayores a este corte como aceptable. La fórmula utilizada para su cálculo es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- K:** El número de ítems
- SSi<sup>2</sup>:** Sumatoria de Varianzas de los ítems
- ST<sup>2</sup>:** Varianza de la suma de los ítems
- α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

Se considera los casos válidos tomados en cuenta, es decir los 15 sujetos muestrales de esta investigación

### *Resumen del procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Validos	15	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	15	100,0

*Nota:* N es el número de sujetos muestrales tomados en cuenta en la investigación.

En relación a los resultados alcanzados en el análisis de confiabilidad, el coeficiente Alpha de Cronbach para el primer instrumento referido a la V1. Gestión del talento Humano está dentro de los niveles adecuados, ya que alcanzó un Alpha = 0,7019, considerando los 40 ítems redactados en la encuesta, demostrando que el índice de confiabilidad del instrumento es aceptable y por tanto faculta su aplicación; además, para el instrumento concerniente a la V2. Desempeño laboral, se obtuvo un Alpha = 0,7025, considerando los 27 ítems del instrumento, resultado que está por encima del corte permisible. En suma, los resultados alcanzados demuestran que los instrumentos son confiables y poseen consistencia interna en los ítems trabajados.

*Estadísticos de fiabilidad para las variables- MPAA, 2016.*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del talento humano	0,7019	40
Procesos administrativos	0,7025	27

*Fuente:* Instrumentos aplicados.

Puntajes de la Gestión del talento humano en la Red de Salud de San Martín, 2019.

Nº	D1. Incorporación					Sub total D1	D2. Desarrollo					Sub total 2	D3. Compensación					Sub total 3	D4. Retención y monitoreo					Sub total 4	TOTAL
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	0	12	12	0	0	24	2	6	12	4	0	24	1	2	9	8	5	25	1	8	9	12	5	35	108
2	1	0	9	8	20	38	2	2	21	0	0	25	2	0	3	0	25	30	5	0	9	4	15	33	126
3	2	8	9	4	0	23	2	6	15	0	0	23	4	2	3	8	0	17	1	2	9	28	0	40	103
4	0	0	6	32	0	38	0	0	24	8	0	32	0	0	24	0	0	24	0	0	36	0	0	36	130
5	0	8	6	0	20	34	0	2	12	16	5	35	0	2	6	8	15	31	0	2	6	0	45	53	153
6	0	0	30	0	0	30	0	0	30	0	0	30	0	0	24	0	0	24	0	0	36	0	0	36	120
7	3	8	6	4	0	21	3	8	6	4	0	21	0	6	9	8	0	23	0	8	18	8	0	34	99
8	1	12	9	0	0	22	1	12	9	0	0	22	4	0	6	0	10	20	2	18	3	0	0	23	87
9	1	12	9	0	0	22	2	12	6	0	0	20	3	4	6	0	5	18	3	14	6	0	0	23	83
10	4	2	12	4	0	22	1	12	9	0	0	22	8	0	0	0	0	8	4	14	3	0	0	21	73
11	3	10	6	0	0	19	6	8	0	0	0	14	2	4	3	12	0	21	5	8	6	4	0	23	77
12	0	0	15	0	25	40	0	4	9	8	15	36	2	0	6	0	20	28	2	0	6	4	35	47	151
13	0	8	9	12	0	29	0	16	6	0	0	22	0	2	9	16	0	27	0	8	21	4	0	33	111
14	1	0	18	12	0	31	2	10	9	0	0	21	1	2	15	4	0	22	2	6	12	12	0	32	106
15	3	4	15	0	0	22	7	4	0	4	0	15	3	10	0	0	0	13	5	8	9	0	0	22	72
16	0	2	12	16	5	35	0	4	21	4	0	29	0	2	6	8	15	31	2	6	21	0	0	29	124
17	0	0	0	0	50	50	0	0	0	0	50	50	0	0	0	0	40	40	0	0	0	0	60	60	200
18	0	0	9	24	5	38	0	0	6	32	0	38	0	0	9	4	20	33	0	0	12	28	5	45	154
19	0	0	3	32	5	40	0	0	0	36	5	41	0	0	0	32	0	32	0	0	6	36	5	47	160
20	0	2	9	20	5	36	3	4	0	20	0	27	2	4	3	8	5	22	4	0	9	20	0	33	118
21	2	10	9	0	0	21	0	6	21	0	0	27	2	8	6	0	0	16	4	8	12	0	0	24	88
22	0	0	3	20	20	43	0	0	18	16	0	34	0	0	15	8	5	28	0	0	21	16	5	42	147
23	1	4	12	12	0	29	1	6	15	4	0	26	1	8	6	0	5	20	0	2	15	24	0	41	116
24	0	2	12	16	5	35	0	0	30	0	0	30	1	2	15	4	0	22	0	2	12	28	0	42	129
25	0	0	3	28	10	41	0	2	18	12	0	32	0	2	12	8	5	27	0	0	18	24	0	42	142
26	0	4	18	8	0	30	1	8	15	0	0	24	2	6	3	8	0	19	0	2	24	12	0	38	111
27	0	0	15	20	0	35	0	10	9	8	0	27	0	6	9	8	0	23	0	2	24	12	0	38	123
28	1	0	12	16	5	34	0	8	12	8	0	28	0	6	0	4	20	30	0	14	3	8	10	35	127
29	1	10	12	0	0	23	2	6	15	0	0	23	0	2	12	12	0	26	1	8	15	8	0	32	104
30	2	2	15	0	10	29	3	6	12	0	0	21	2	0	9	0	15	26	3	4	12	0	15	34	110
31	1	14	6	0	0	21	2	6	15	0	0	23	2	8	3	4	0	17	3	12	9	0	0	24	85
32	0	0	18	16	0	34	0	4	18	8	0	30	0	8	3	12	0	23	0	2	18	20	0	40	127
33	3	0	12	8	5	28	0	8	6	8	10	32	0	2	6	16	5	29	0	2	21	12	5	40	129
34	0	2	12	16	5	35	0	10	9	8	0	27	0	6	6	8	5	25	0	10	12	12	0	34	121
35	1	4	21	0	0	26	5	4	9	0	0	18	2	6	0	4	10	22	2	8	15	4	0	29	95
36	0	0	12	16	10	38	0	4	9	8	15	36	0	4	12	4	5	25	1	0	9	16	20	46	145
37	2	0	9	12	10	33	0	8	12	8	0	28	2	0	9	0	15	26	0	0	15	28	0	43	130
38	0	10	15	0	0	25	0	20	0	0	0	20	0	16	0	0	0	16	0	24	0	0	0	24	85
39	3	4	12	4	0	23	1	4	15	8	0	28	0	6	9	8	0	23	0	14	6	12	0	32	106
40	0	10	12	4	0	26	0	6	15	8	0	29	0	6	3	8	10	27	0	2	30	4	0	36	118
41	0	2	21	8	0	31	0	8	15	4	0	27	0	6	9	0	10	25	0	2	33	0	0	35	118
42	0	0	24	8	0	32	0	0	27	4	0	31	0	4	9	0	15	28	1	4	12	20	0	37	128
43	0	0	15	4	20	39	2	8	3	8	5	26	2	0	3	4	20	29	1	6	9	4	20	40	134
44	4	10	3	0	0	17	6	8	0	0	0	14	5	6	0	0	0	11	7	6	6	0	0	19	61
45	5	6	6	0	0	17	7	4	3	0	0	14	3	2	3	4	10	22	5	8	6	0	5	24	77
46	0	8	3	4	20	35	0	12	6	8	0	26	0	6	0	4	20	30	0	2	12	16	15	45	136
47	1	14	6	0	0	21	0	12	12	0	0	24	1	2	6	12	5	26	1	8	9	12	5	35	106
48	0	0	6	24	10	40	0	4	12	16	0	32	0	0	3	20	10	33	0	0	0	36	15	51	156
49	1	16	3	0	0	20	0	6	21	0	0	27	2	4	6	0	10	22	2	0	6	24	10	42	111
50	1	8	15	0	0	24	4	4	9	4	0	21	4	2	3	8	0	17	0	6	24	4	0	34	96
51	1	10	12	0	0	23	4	6	9	0	0	19	4	2	3	8	0	17	0	6	24	4	0	34	93
52	1	10	12	0	0	23	4	4	12	0	0	20	4	2	3	8	0	17	0	6	24	4	0	34	94
53	6	0	12	0	0	18	3	14	0	0	0	17	3	6	6	0	0	15	6	8	6	0	0	20	70

Puntajes del Desempeño laboral en la Red de Salud de San Martín, 2019.

Nº	D1. Habilidades					Sub total D1	D2. Comportamientos					Sub total 2	D3. Metas y resultados					Sub total 3	TOTAL
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	0	0	0	20	20	40	0	0	3	4	35	42	0	0	3	20	15	38	120
2	0	0	3	8	30	41	0	0	3	8	30	41	0	0	3	12	25	40	122
3	0	0	3	12	25	40	0	0	3	12	25	40	0	0	9	20	5	34	114
4	0	0	0	28	10	38	0	0	0	4	40	44	0	0	0	24	15	39	121
5	0	0	3	24	10	37	0	0	6	28	0	34	0	0	6	24	5	35	106
6	0	0	0	16	25	41	0	0	0	20	20	40	0	0	0	24	15	39	120
7	0	0	0	8	35	43	0	0	0	12	30	42	0	0	0	16	25	41	126
8	0	0	3	20	15	38	0	0	6	20	10	36	0	0	0	36	0	36	110
9	0	0	3	16	20	39	0	0	0	24	15	39	0	0	0	32	5	37	115
10	0	0	9	20	5	34	0	0	3	32	0	35	0	0	3	32	0	35	104
11	0	0	12	16	5	33	0	2	21	0	5	28	0	6	12	4	5	27	88
12	0	0	0	0	45	45	0	0	0	28	10	38	0	0	0	16	25	41	124
13	0	0	0	0	45	45	0	0	0	36	0	36	0	0	0	28	10	38	119
14	0	0	0	0	45	45	0	0	0	32	5	37	0	0	3	16	20	39	121
15	0	0	0	0	45	45	0	0	0	12	30	42	0	0	0	12	30	42	129
16	0	0	0	0	45	45	0	0	0	24	15	39	0	0	0	16	25	41	125
17	0	0	0	4	40	44	0	0	0	12	30	42	0	0	0	20	20	40	126
18	0	0	0	8	35	43	0	0	0	12	30	42	0	0	0	28	10	38	123
19	0	0	0	0	45	45	0	0	0	12	30	42	0	0	0	4	40	44	131
20	0	0	0	24	15	39	0	0	12	16	5	33	0	0	3	28	5	36	108
21	0	0	0	24	15	39	0	0	6	28	0	34	0	0	0	24	15	39	112
22	0	0	0	16	25	41	0	0	3	32	0	35	0	0	12	20	0	32	108
23	0	0	0	24	15	39	0	0	0	28	10	38	0	0	0	16	25	41	118
24	0	0	0	28	10	38	0	0	3	16	20	39	0	0	9	24	0	33	110
25	0	0	12	12	10	34	0	0	6	20	10	36	0	0	9	16	10	35	105
26	0	0	9	16	10	35	0	0	18	8	5	31	0	2	9	16	5	32	98
27	0	0	6	12	20	38	0	0	18	8	5	31	0	2	6	20	5	33	102
28	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	135
29	0	0	0	4	40	44	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	134
30	0	0	0	24	15	39	0	0	0	36	0	36	0	0	0	36	0	36	111
31	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	135
32	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	135
33	0	0	6	12	20	38	0	0	6	28	0	34	0	0	12	20	0	32	104
34	0	0	9	12	15	36	0	0	27	0	0	27	0	0	24	4	0	28	91
35	0	0	0	8	35	43	0	0	0	0	45	45	0	0	12	16	5	33	121
36	0	10	9	4	0	23	0	0	24	4	0	28	0	2	18	8	0	28	79
37	0	0	0	4	40	44	0	0	0	20	20	40	0	0	0	12	30	42	126
38	0	0	0	8	35	43	0	0	0	16	25	41	0	0	0	16	25	41	125
39	0	0	0	32	5	37	0	0	6	28	0	34	0	0	15	16	0	31	102
40	0	0	0	32	5	37	0	0	3	28	5	36	0	0	15	16	0	31	104
41	0	0	3	28	5	36	0	0	9	24	0	33	0	0	9	24	0	33	102
42	0	0	3	32	0	35	0	0	15	12	5	32	0	0	12	20	0	32	99
43	0	0	12	20	0	32	0	2	12	16	0	30	0	0	15	16	0	31	93
44	0	0	9	24	0	33	0	2	12	16	0	30	0	2	21	4	0	27	90
45	0	0	0	36	0	36	0	2	15	12	0	29	0	0	9	24	0	33	98
46	0	0	0	0	45	45	0	0	0	0	45	45	0	0	6	0	35	41	131
47	0	0	0	36	0	36	0	0	6	28	0	34	0	0	6	28	0	34	104
48	0	0	0	36	0	36	0	0	6	28	0	34	0	0	6	28	0	34	104
49	0	0	0	36	0	36	0	0	9	24	0	33	0	0	6	28	0	34	103
50	0	2	12	16	0	30	0	2	9	20	0	31	0	2	12	16	0	30	91
51	0	0	3	20	15	38	0	0	3	24	10	37	0	0	0	36	0	36	111
52	0	0	3	20	15	38	0	0	3	24	10	37	0	0	0	36	0	36	111
53	0	0	0	12	30	42	0	0	6	12	20	38	0	2	0	4	35	41	121
54	0	0	0	12	30	42	0	0	3	12	25	40	0	2	3	28	0	33	115
55	0	0	0	12	30	42	0	0	3	12	25	40	0	2	3	4	30	39	121
56	0	0	0	12	30	42	0	0	3	12	25	40	0	2	0	4	35	41	123
57	0	0	0	12	30	42	0	0	3	12	25	40	0	2	0	4	35	41	123

## Coeficiente de correlación de Pearson

