



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín,

Moyobamba, 2018

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

**AUTOR:**

Br. Herrera Cruzalegui, Silvia Esther (ORCID: 0000-0001-7662-8441)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**TARAPOTO – PERÚ**

**2018**

## **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a las dos mujeres más importantes de mi vida, mi madre Tulia y mi hija Silvana. Por su apoyo incondicional y ser siempre mi motivo para seguir adelante.

Silvia

## **Agradecimiento**

Eternamente a ti Jesucristo, por tu protección infinita.

Mi más sincero agradecimiento al Med. Ciruj. Luis Rodríguez Benavides, Director Regional de Salud San Martín, por la confianza y facilidades brindadas en el desarrollo de la presente investigación.

El Autor.

## Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Índice</b> .....	<b>iv</b>
<b>Índice de Tablas</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>26</b>
2.1.Tipo y diseño de investigación.....	<b>26</b>
2.2.Variables y su operacionalización: .....	<b>27</b>
2.3.Población, muestra y muestreo.....	<b>29</b>
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	<b>29</b>
2.5.Procedimientos.....	<b>31</b>
2.7.Aspectos éticos.....	<b>32</b>
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>33</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>39</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>41</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>44</b>
Matriz de consistencia .....	<b>45</b>
Instrumentos de recolección de datos .....	<b>47</b>
Validación de instrumentos .....	<b>51</b>
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	<b>59</b>
Autorización de publicación de tesis al repositorio .....	<b>60</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Variables y su operacionalización .....	<b>27</b>
<b>Tabla 2:</b> Gestión del Talento Humano.....	<b>30</b>
<b>Tabla 3:</b> Desempeño laboral.....	<b>30</b>
<b>Tabla 4:</b> Validación de profesionales .....	<b>30</b>
<b>Tabla 5:</b> Cuestionario N° 01: .....	<b>31</b>
<b>Tabla 6:</b> Cuestionario N° 02: .....	<b>31</b>
<b>Tabla 7:</b> Nivel de gestión del talento humano .....	<b>33</b>
<b>Tabla 8:</b> Desempeño laboral de los servidores .....	<b>34</b>
<b>Tabla 9:</b> Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. ....	<b>35</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Encuesta aplicada .....	<b>33</b>
<b>Figura 2:</b> Desempeño laboral de los servidores.....	<b>34</b>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación significativa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud San Martín. El tipo de investigación fue no experimental con diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 81 servidores administrativos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, el muestreo fue probabilístico censal consideró a 81 trabajadores. EL instrumento de recojo de información fue el cuestionario, los resultados de la investigación nos dan indicios de manera descriptiva de la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud San Martín con un coeficiente de correlación de  $0.000 < 0.005$ , concluyendo que ambas variables se encuentran relacionadas estadísticamente; asimismo el valor de coeficiente de correlación es 0.49, es decir que existe una correlación significativa positiva o directa, se puede decir que mientras la gestión del talento humano alcance un nivel más alto, lo mismo ocurrirá con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud de San Martín, ambas variables están directa y proporcionalmente relacionadas.

**Palabras Clave:** Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Servidores Públicos

## **ABSTRACT**

The present investigation had as general objective to identify the significant relationship of talent management and the work performance of the servers of the San Martin Regional Health Directorate. The type of research was non-experimental with descriptive correlational design. The population was conformed by 81 administrative servants of the administrative headquarters of the Regional Direction of Health San Martin, the sampling was probabilistic census considered 81 workers. The instrument for gathering information was the questionnaire. The results of the research provide us with a descriptive indication of the relationship between human talent management and the work performance of public servants of the San Martin Regional Health Office with a correlation coefficient of  $0.000 < 0.005$ , concluding that both variables are statistically related; also the value of correlation coefficient is 0.49, that is to say that there is a positive or direct significant correlation, it can be said that while the management of human talent reaches a higher level, the same will happen with the job performance of public servants of the Regional Health Directorate of San Martín, both variables are directly and proportionally related.

**Keywords:** Human Talent Management, Labor Performance, Public Servants



## **I. INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones públicas o privadas, a lo largo de la historia presentaron diferentes controversias respecto de la gestión de talento humano y como es obvio, éstos repercuten en el ejercicio laboral del servidor y por ende, en la organización.

Nos encontramos en la era del conocimiento, donde la comunicación y la información es dinámica, cambiante y fluida, en cualquier lugar del mundo, siendo así que las organizaciones a nivel mundial en la actualidad tienen que embarcarse en un nuevo mundo laboral exigente de un cambio radical en sus estrategias de liderazgo, talento y recursos humanos. En esta nueva realidad los obstáculos entre el trabajo y la vida siempre están. Los empleados están siempre hiper-conectados a sus labores mediante las tecnologías móviles. (Deloitte University Press, 2015 p. 2).

Estamos en una época en que la mayor parte de personas tiene información en tiempo real, y estando a esa facilidad, las empresas o entidades toman ventaja y adquieren la información, dando pie a nuevas oportunidades para crear un nuevo producto o servicio. Es así que el elemento económico ya no es el recurso más importante, cediendo su plaza al conocimiento. Actualmente emplear el conocimiento de modo beneficioso es más relevante que el capital. (Chiavenato, 2009, p. 38).

Los seres humanos, no solamente obtienen sapiencias, además tienen destrezas intelectuales, valores y particularidades propias de su temperamento que hace que sean únicos, con un potencial que puede ser desarrollado en tanto concurren los factores y estímulos necesarios. Bajo esta concepción integral, los seres humanos se convierten en un pilar fundamental de las organizaciones, por lo tanto, ya no son los recursos sino vienen a ser los nuevos socios de la organización. (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p.44)

Las áreas de recursos humanos o personal, tienen el objeto de conseguir la mejora permanente de las compañías de las cuales provienen, esto a través de su talento humano, volviéndolas más eficaces y eficientes. El resultado que la organización espera en el aspecto organizacional, es el progreso del desempeño y de los aportes del talento humano a la compañía. El satisfacer esa necesidad, tiene como inicio la llamada evaluación de desempeño. (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p.93)

La evaluación de desempeño, es el instrumento del cual se vale la organización optimizar la productividad del personal. La labor de hacer la evaluación de desempeño de todo el personal es un aspecto básico que debe ser aplicado de manera planificada por un proceso

metódico que tenga en cuenta tanto las virtudes como las posibles amenazas al proceso, esto con el propósito de tener su control. (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p.94)

Las grandes empresas u organizaciones internacionales, invierten en la actualidad gran cantidad de recursos dirigidos a afinar la gestión del talento humano, haciendo esfuerzos que el empleado sienta identificación con la empresa y de este modo genere crecimiento y mayor rentabilidad. En tal sentido se enfrentan de modo significativo el requerimiento de optimizar su desempeño laboral fortaleciendo su competencia y sosteniéndose en el mercado conforme a sus avances.

Nuestro país no es ajeno a tal cambio, sin embargo, las entidades del sector público peruano en su mayoría no han implementado en su totalidad las políticas orientadas a la mejora, muy a pesar que los individuos son el recurso más trascendental para poder diferenciar una entidad de otra y de ese modo agregar valor agregado al trabajo realizado.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) creada con el Decreto Legislativo N° 1023, cuyo objetivo ha sido el perfeccionamiento continuo de la dirección del Estado por medio del reforzamiento del Servicio Civil. Se constituye en la potestad del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, ente rector en todo el ente estatal, el mismo que está comisionado de instituir, desenvolver y ejecutar la política de Estado sobre tema en mención. Este a su vez está comprendido en un grupo de normativas, recursos, principios, instrucciones y/o técnicas manejadas por las entidades del Estado. (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, art. 4).

El SAGRH - Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – de la cual es parte SERVIR, viene a ser el órgano técnico especializado adscrito a la PCM, el cual tiene competitividad a nivel nacional en todas las entidades públicas, arrogándose la calidad de ente rector del sistema. Las Oficinas de Personal o llamadas recursos humanos, vienen a ser el nivel descentralizado encargado de implementar las reglas, principios, métodos, instrucciones y técnica del sistema. Asimismo, conforma el SAGRH, el Tribunal del Servicio Civil –TSC, órgano autónomo, que resuelve las polémicas particulares de los servidores dentro del sistema, siendo la última instancia administrativa en la materia.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE65 se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, denominada «Normas para la Gestión del

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas», (SERVIR, 2016).

Esta reforma tiene como objeto principal afrontar uno de las dificultades más importantes del Estado Peruano de los últimos tiempos: la falta de una administración pública eficaz para el administrado buscando estar al nivel del desarrollo económico y el auge social, que se viene experimentando en nuestro país en las últimas dos décadas.

Estando a los retos que el Estado afronta con este cambio, por medio de sus Oficinas de Recursos Humanos deben necesariamente manejar a modo de ítems: que se debe forjar el cambio de perspectiva de la gestión sobre personal en el sector público, dejando el papel solamente administrativo, para pasar a tener un papel apoyado en el desarrollo del servidor. Asimismo, debe tener como visión originar una cultura de orientación al ciudadano, aunado a la ética e rectitud en el ente público, con la finalidad de que los servidores se conviertan en aliados estratégicos en el interior de las entidades con miras a los logros de los objetivos propios de la entidad; de igual modo se debe tener claro que las áreas de personal deben ser planificadores estratégicos y articuladores de las funciones del factor humano con las funciones de los otros espacios de la entidad; esto con la finalidad de fortificar las capacidades técnicas del personal, apuntando a desplegar y utilizar las herramientas de cada subsistema de recursos humanos ostenta e incentivando la profesionalización del sector público. (SERVIR, 2016).

Del total de actividades que realizan las Oficinas de Recursos Humanos, las ocupaciones más frecuentes son Control de asistencia (16,0%), Bienestar social (17,1%), Gestión de las planillas (22,7%), y Administración de legajos (15,1%). Eso quiere decir que dedica un 70.9 % principalmente en diligencias de carácter administrativo, dejando a un segundo o último plano las acciones que tienen relación a la gestión del talento y progreso del servidor (SERVIR, 2015)

Si bien es cierto, a la fecha, un gran número de entidades del Estado Peruano se encuentran con resolución de inicio al tránsito de la Ley SERVIR, este proceso, aun no se ha iniciado en la Región San Martín, por tal motivo la utilización de Políticas de Gestión de Talento Humano en general es incipiente, hasta deficiente o en muchos casos nulas. Esta situación, es percibida como cierto desorden dentro de las entidades públicas de la región y no se encuentra ajena a ella la Dirección Regional de Salud de San Martín, que en adelante denominaremos

DIRESA/SM entidad que en la presente investigación hemos tomado como estudio a fin de tener entendimiento de la conducta humana y obtener saberes de los numerosos sistemas que podrían aquejar el desarrollo en el lugar de la labor administrativa y de esta manera cooperar en bien del servicio.

Cabe indicar que la DIRESA/SM, como sede administrativa, se instaló en la ciudad de Moyobamba desde el año 2011, autorizada con Resolución Ejecutiva Regional N° 018-2011-GRSM/PGR, de fecha 12 de enero del 2011, a fin de unificar en la capital del departamento el funcionamiento de la gestión institucional del Gobierno Regional y sus sectores.

Posterior, a ello el Gobierno Regional de San Martín ha emitido diversas ordenanzas regionales con el fin de organizar su estructura y respecto al sector salud a la fecha el rediseño las funciones de la DIRESA/SM se plasman en el Art. 179 del Reglamento de Organización y Funciones aprobado con Ordenanza Regional N° 023-2018-GRSM/CR, se constituya como órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Social – GRDS, siendo la encargada de advertir los daños y peligros a la salud, promover la salud ; normar y fiscalizar bienes y servicios de salud; pero más que todo constituirse en la autoridad sanitaria regional, que formula, adapta, implementa, evalúa y vigila las políticas en la Región San Martín del sector salud.

En consecuencia, tal como se precisa en el párrafo precedente, la DIRESA/SM al depender directamente de la GRDS, como “órgano de línea”, es la única DIRESA a nivel nacional que no es unidad ejecutora. Esta falta de autonomía, ocasiona que se perciba que existe una frágil gestión en temas de recursos humanos debido a que las políticas dicha área se dirigen directamente desde la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional, restándole autonomía y capacidad de gestión a la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la sede administrativa de la DIRESA/SM. En tal sentido, se percibe que esta situación repercute de gran manera en la organización y las políticas propias de la entidad.

En la presente investigación, se ha podido ubicar como antecedentes investigados a nivel internacional del trabajo realizado por Mariñes, J. (2014). *“Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica*

*Dominicana*”, (tesis de posgrado) estudió las directrices de la gestión de personal relacionados con las políticas estratégicas esgrimidas en las empresas materia de estudio; tuvo una muestra de 89 servidores, utilizó un diseño descriptivo de corte transversal de orientación empírico. El instrumento utilizado fue encuesta y entrevista. Concluyó que el éxito organizativo y la gestión humana de las empresas deberán contener bases respecto de las metas que se enfrentan las organizaciones.

Martin, C. (2011), en la tesis *“Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”*, (tesis de posgrado) cuyo objetivo general fue saber cuáles son las variables que cooperan en conservar el capital humano de la organización y su posibilidad al cambio; es una investigación descriptiva. Población y muestra: 1556 y 239 empresas ubicadas en España. La metodología de recojo de información el examen de modelos de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados y conclusión principal es que la conservación del capital humano deviene del resultado organizativo, teniendo como mecanismo que las destrezas de éste apoyan a optimizar el resultado de la organización.

La Torre, M. (2011) en el estudio *“La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”*, (tesis de posgrado), tuvo como objetivo general, realizar un análisis de la manera que las apreciaciones, esperanzas y satisfacción laboral de los servidores tienen incidencia en la gestión de personal y en los índices de su ejercicio, ya sea de manera individual o a nivel de organización. La investigación es Descriptivo. La Población y muestra: 47 organizaciones en España, que incluyó a servidores con contrato permanente y a los con contrato temporal de todas estas organizaciones. La muestra fue de 835 empleados. Metodología de recojo de información: cuestionario. Los Resultados y conclusión principal: Las experiencias de recursos humanos son conducentes a la responsabilidad de ser apoyadas en el acercamiento denominado “suave”, que tiene que ver de modo positivo con el desenvolvimiento de los servidores por medio de las valoraciones y perspectivas los mismos. Dichas experiencias vistas desde una proyección global se manifiestan como efectivas en la adquisición de los objetos estratégicos de la organización, con la condicionante que estén enérgicamente establecidas y se vean perceptibles en los colaboradores.

Asimismo, a nivel nacional el trabajo de Inca, K. (2015) en su tesis *“Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de*

*Andahuaylas*”. (tesis de pregrado) objetivo demostrar la relación de uno y otra variable. Investigación Transeccional correlacional. La Población y muestra: 203 trabajadores de todo tipo laboran en la citada entidad, con Metodología de recojo de información: Enfoque Cuantitativo. Los resultados y conclusiones principales a las que llego el autor refiere que ambas variables en estudio, después de ser sometidos al coeficiente de spearman dio un resultado de 0.819, es decir, correlación positiva y alta, dejando demostrado que, la segunda es consecuencia de la primera, es decir una efectiva gestión da como resultado un buen desempeño del servidor.

Proaño, X. (2014) en su tesis “*incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez*”, (tesis de pregrado) su objetivo fue establecer la incidencia entre una y otra variable. Investigación descriptiva, exploratoria y explicativa. La observación se realizó en 20 servidoras, conformantes del universo a estudiar. La conclusión arribada fue que el desempeño laboral estuvo influenciada por clima organizacional en las docentes, percibiendo comunicación entre los directivos y servidoras, trabajo en equipo, motivación para desempeñar sus funciones (95%); además de la toma de disposiciones se obtuvo una estimación elevada de (80%), jefatura complaciente (38,46%).

Del Castillo, M. (2016), la investigación: “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*”, (tesis de posgrado) dicho objetivo fue establecer la correspondencia de ambas variables, investigación no experimental, correlacional, descriptivo. Población y muestra: de 82 trabajadores. La muestra de este trabajo de investigación, se compuso por 82 trabajadores administrativos. Los resultados principales respecto a la variable talento humano, el 86.6% de los encuestados dio como resultado nivel: muy favorable, 13.4%, favorable y 0% desfavorable. Las conclusiones demostraron relación significativa entre ambas variables trabajadas por el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 simbolizó una correspondencia alta. La hipótesis aprobada fue la planteada de acuerdo a los resultados arrojados por una elevada relación significativa porque el coeficiente de correlación Rho Spearman arrojó 0.71.

A nivel regional, contamos con la investigación de Chávez, E., et al. (2017), en la tesis “*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto*”, (tesis de

pregrado), su objetivo general: establecer la relación significativa entre ambas variables; el tipo de investigación: Diseño de investigación no experimental de carácter transaccional o transversal. Población y muestra: 92 colaboradores. Metodología de recojo de información: enfoque cuantitativo de resultados y conclusión principal del objetivo general, concluyó en correlación baja sin embargo muy significativa ( $r = .403^{**}$ ;  $p < .000$ ) entre ambas variables, ósea, a mejor clima, mayor el desempeño en los colaboradores.

Ruiz, R. (2017), en la tesis: *“Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”*, (tesis de posgrado) planteó el objetivo conocer la relación entre ambas variables; estudio cuantitativo descriptivo correlacional; transversal y no experimental. Muestra 48 servidores, aplicándose dos instrumentos: el cuestionario para el tipo de contrato y respecto inventario para el desempeño laboral. El resultado fue, el nivel de desempeño laboral de los servidores es bueno con el 93.75%. Tipo de contrato que prevalece en los trabajadores el D.L. 728 en un 70.83%. La hipótesis nula rechazada y la hipótesis alterna aprobada. La conclusión indicó buena relación entre el desempeño laboral y el tipo de contrato de los servidores de la citada entidad.

Monteza, A. (2017) *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016”* (tesis de posgrado) su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio. No experimental, diseño descriptivo correlacional; instrumento: encuesta a 63 trabajadores entre cas, nombrados, contratados 276 y modalidad serumistas. El resultado señaló que el clima organizacional está en un nivel regular con un 65%, el desempeño laboral en un nivel regular con un 57%. La conclusión fue de la existencia de una relación significativa y directa entre las variables, Rho de Spearman que dio un valor de 0,807, evidenciando una relación positiva muy fuerte, aceptando la hipótesis alterna.

A continuación, se mencionan las teorías relacionadas sobre Gestión del talento humano, teniendo a Chiavenato, I. (2002) afirma esta variable viene a ser muy sensitiva al pensamiento predominante en las compañías; señala que es circunstancial y está de acuerdo a las situaciones, porque está en función de aspectos tales como el contexto, la estructura de la compañía, cultura, negocio, tecnología que utiliza cada organización en sus procesos internos entre otras variables significativas.(p. 5).

Asimismo, Dessler, G.(2006) señala que son las experiencias y políticas necesarias para llevar los contenidos con estrecha relación con las relaciones entre personal en el trabajo administrativo; específicamente es enganchar, valorar, capacitar, retribuir y prometer un lugar seguro y justo a los trabajadores.” (p.35).

SERVIR (2014), señaló sobre la gestión de recurso humano está enfocado en desenvolver y ejecutar políticas para los servidores civiles en las entidades del Estado; las mismas que se basan en un conglomerado de reglas, principios, instrucciones y técnicas para su realización.

La teoría de campo de Lewin (2008) señala que el comportamiento humano, estriba de dos factores esenciales: Proviene del total de componentes y sucesos coetáneos en determinado escenario, afirmando que los seres humanos tienen un comportamiento conforme a un contexto comprendido por sucesos y eventos que constituyen su entorno. Estos sucesos se caracterizan por constituir un campo fuerzas dinámico, donde los demás y los hechos están conectados, influyendo o recibiendo influencia de los otros. Esta teoría, afirma que el campo psicológico es el área trascendente en el que se halla el ser humano y su ambiente psicológico, el mismo que viene a ser lo que el individuo siente e descifra en relación con su ambiente exterior.

Festinger, propuso que los seres humanos experimentan molestias cuando tienen creencias contradictorias o cuando sus acciones contradicen sus creencias, en tal sentido trataran reducir esta llamada disonancia para aliviar esta molestia, a esto le llamo la teoría de la disonancia cognitiva.

Jericó, P. (2008, p.127), considera dos tipos de talento, el talento comercial y el talento de líder o el técnico, que estará en función o la presteza que la persona haga en una organización.

Un líder con capacidad debe encargarse de una institución con intenciones a conseguir los objetivos planificados; García, S (2006), señala que el vocablo gestión es muy usado en este aspecto conceptualizándolo como un grupo de planes gestionados de manera adecuada para lograr los objetivos en un pequeño, regular y gran plazo; por lo cual en una organización el colaborador o servidor es el segmento primordial, por lo tanto es ineludible que los trabajadores se encuentren contentos con la labor que hacen, por ese motivo si los gerentes o directores observan alguna incomodidad, tendrán que gestionar cambios que sean adecuados para que el colaborador continúe con las pretensiones de



realizar su función, a todo ese proceso hace referencia la expresión gestión del talento de los trabajadores.

Según Chiavenato, se permite colaboración eficaz de los servidores o colaboradores para llegar a los objetivos organizacionales y particulares, por ende, el personal puede acrecentar o reducir las debilidades y fortalezas de una compañía de acuerdo a la manera como es tratado. En ese sentido, la organización debe apuntar a la eficacia al cumplir su misión y alcanzando sus objetivos; además de brindar competitividad suministrando colaboradores bien adiestrados y bastante motivados, siendo una entidad que fomente la autorrealización y satisfacción en su empleo; esto puede ser manteniendo la calidad de existencia en el centro de labores, promoviendo el cambio con políticas basadas en la ética desarrollando comportamientos socialmente responsables.

Prieto (2013), indicó el objeto de la gestión del talento es apoyar a la empresa llegar a sus objetivos que se ha trazado; asimismo Cuevas (2011), señala que ayudando que la empresa alcance sus fines a fin de lograr una entidad competente; por lo cual concederá que los trabajadores se encuentren correctamente entrenados en su labor, de igual modo la motivación para hacer, permitiendo de este modo que están contentos con su labor para lograr su éxito, todo esto se alcanza al instituirse políticas que van con la ética y cuando se dan conductas responsables socialmente.

Actualmente las compañías sobre la relevancia del talento humano, esgrimen que el factor humano es indefectible para lograr los fines organizacionales que se han trazado, por ende es importante realizar una adecuada gestión del mencionado concepto.

Prieto (2013), señala que el talento humano se considera crucial de la victoria de una organización y por ende su cometido, debido que si éste se realiza de manera asertiva optimizará la eficacia del trabajo, logrando que los trabajadores se sientan con motivación por la labor que efectúan; esto mejora la producción y disminuye el ausentismo. Por lo que es imprescindible que toda organización efectúe una adecuada gestión a fin de estar siempre en un clima laboral beneficioso.

Sobre las teorías administrativas mencionadas por Broggi, A. (2010, p.40-47), citamos a Fayol, quien muestra que la investigación de las organizaciones es trascendental desde el

enfoque de sus lazos interconectados dentro de su estructura; asimismo propone la figura de seis funciones básicas (comercial, técnica, financiera, seguridad, contable y administrativa) relacionadas con el desempeño en una organización, donde cada empleado debe desarrollar una determinada destreza para ejercerla. Si bien Taylor esbozó compendios de gestión afines a la supervisión del trabajo de los servidores, el primer principio se refiere a asignar al trabajador la labor acorde con sus competitividades, su teoría se basa en los caracteres físicas del trabajador bajo la creencia que el ser humano solamente trabaja por una retribución económica. Hawthorne realizó un estudio, para investigar la relación entre la intensidad de la iluminación y la productividad de los trabajadores en el lugar de trabajo; contando como resultado que la productividad de los empleados se vio afectada por una variedad de hechos tales como la atención que la gerencia y supervisores prestan a su bienestar.

Taylor esbozó principios de gestión emparentados a la supervisión del trabajo de los servidores, el primer principio se refiere a asignar al trabajador la labor acorde con sus capacidades, su teoría se basa en los atributos físicos del trabajador bajo la creencia de que el ser humano sólo trabaja por una retribución económica. Asimismo, de los estudios de Hawthorne concluyó que la productividad de los trabajadores se vio afectada por varias conductas, acentuándose el énfasis en lo que hacían los trabajadores, o cuando la gerencia tomaba preocupación por su bienestar o si tenían vigilancia experta de los supervisores o los que hagan sus veces.

Likert, destacó las variables causales como las políticas que se utilizan en la organización, la estructura, las formas de liderazgo y lo que se decide, pueden ser observadas por la por quien dirige; asimismo citó a las variables intervinientes como el desempeño, lealtad y las clases de climas de la organización que pueden turbar los vínculos interpersonales entre los empleados de la empresa.

De lo anterior, se puede asegurar que los pensadores mencionados en su totalidad, han realizado todo tipo de aportes al tema relacionado con la forma como se administran los recursos humanos, sin embargo no se debe soslayar que el ser humano es una parte importante para el triunfo de una empresa, por cuanto debe contar con la tecnología y estructura necesarias, así como un buen respaldo de los recursos económicos y materiales disponibles, todo ello ayudará a que la organización avance hacia la competitividad y excelencia.

Respecto a la dimensión Conocimiento, Chiavenato, I. (2013), señala que el conocimiento es el conjunto de información, conceptualizaciones, ideas, prácticas y saberes que tiene el trabajador sobre su especialidad, estando a que el conocimiento es cambiante en todo momento, en mérito de las transformaciones e innovaciones que suceden con creciente ímpetu, debe ser utilizado y renovado constantemente. (p.4).

Chiavenato (2013), sobre la dimensión habilidades, afirma que se utiliza y aplica el conocimiento para dar solución a situaciones o controversias, así como innovar y crear; escrito en otras palabras habilidades como dimensión, es transformar el saber en resultados (p.50).

La dimensión motivación según Galicia (2010), es el lanzamiento que da inicio, da orientación y es el sostén de la manera de accionar del comportamiento del empleado, relacionado con las metas de la empresa". (p. 31).

Según Chiavenato (2013), la dimensión actitudes permite llegar a superar metas, ser representante de cambio, adicionar valía, conseguir la perfección y concentrarse en los efectos; señalando que eso conlleva al individuo a la autorrealización de su potencial (p.50).

Respecto al desempeño laboral, Chiavenato (2007) esboza que un buen desempeño laboral es el fortín más destacado que cuenta una compañía (p. 78).

SERVIR (2013 y 2016) sostiene que el desempeño es la elaboración de ocupaciones dadas en un parámetro de plaza que sujeta de manera contractual al servidor a la entidad; asimismo señala que los componentes de evaluación del desempeño son características que pueden ser sujetos a observación y demostración de los que se justiprecia el ejercicio de los servidores; estos pueden estar asociados a metas y compromisos, y pueden ser evaluados como servidores de rendimiento: distinguido, bueno, disponible a observación y desaprobado" (p. 3-4).

Sobre las teorías podemos advertir las teorías contemporáneas, que entre intelectuales modernos se han identificado a estudiosos de los compendios, ocupaciones y el proceso

administrativo, tal es el caso de Max Weber escritor de la organización soñada y Elton Mayo sobre la contribución de las ciencias al comportamiento de la organización.

Fayol, el padre de la teoría funcional para muchos autores, a inicios de siglo veinte, en el contexto de la crisis mundial apareció en Europa, específicamente en Francia, dando un nuevo giro al pensamiento administrativo, afirmando que el ideal de toda organización se basa en cinco funciones básicas, catorce principios, además de seis operaciones esenciales de la disciplina, importantes para trabajar con eficiencia.

Cabe enfatizar que señala Rivas (2007), sostiene que antes de la propuesta de Fayol, no se había sistematizado las operaciones administrativas, las cuales estaban abandonadas en las empresas, y éstas tuvieron una base con el estudio de las nociones de la administración científica, no obstante, ayudaron a la bonanza y originaron la eficiencia en las compañías.

García (2001) sobre la relevancia de la evaluación del desempeño, afirma se debe lograr efectividad y eficiencia de la labor de los colaboradores a fin de llegar a lograr los objetivos trazados, consecuencia de ello conlleva a la observancia de la misión y identificar controversias que necesiten acciones para mejora. (p. 221).

Robbins, & Timothy (2004) respecto al desempeño, afirman que la producción de un individuo se vuelve menor con la edad, por el desgano en el trabajo y la falta de estímulos llevarían a esta situación. Sin embargo, se realizó un estudio en una cadena de hardware, tomando personal de 50 años en una de sus tiendas y al comparar los resultados con otras dos tiendas que tenían empleados más jóvenes el resultado fue que los empleados mayores a 50 años, tuvieron mejor productividad (p. 67)

Robbins (2004) señala que es significativa, porque otorga conocimiento necesario para tomar decisiones en temas de recursos humanos, como las promociones de personal, cambios y cesantías; asimismo permite acceder a las insuficiencias de formación y desarrollo. “(p. 37)

SERVIR (2016), sobre las dimensiones afirmó que los elementos de estimación están relacionados a metas y compromisos, en donde las metas, vienen a ser los elementos que evalúan el acatamiento de logros y objetivos; los cuales si tienen carácter individual es el logro fijado a un servidor, pero cuando tienen carácter grupal hace referencia a los objetivos dados a una unidad, entidad, o en todo caso una empresa. Además, respecto a la dimensión compromisos se define como las competencias evaluadas sobre un servidor; vienen a ser particularidades de cada uno reflejadas en comportamientos al ojo humano para el desempeño con éxito. Las metas grupales son metas individuales para servidores directivos y estas pueden ser alteradas en el POI, siempre y cuando que tengan injerencia directa en los fines establecidos; permutas de puesto por rotación temporal, definitiva y reasignación de recursos.

A continuación, la formulación del problema General: ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018?; asimismo el problema específico uno se ha planteado: ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018? Y el problema específico 2 se ha planteado como: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018?

La Justificación en la presente investigación se analiza desde diversos ítems y al respecto, cabe afirmar que es conveniente porque permitió examinar el problema de la investigación, acudiendo a la exploración de compendios análogos realizados en otras entidades con anterioridad; asimismo a las teorías y modelos que explican las variables utilizadas en la presente, sus dimensiones selección, competencia y motivación.

Es relevante, porque actualmente las entidades en la Región San Martín, no están evaluando de modo efectivo y eficiente la correspondencia de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores; estando más orientadas a la gestión de resultados, estando a la evolución y modernización del sector público.

Se considera que tiene valor teórico, porque ha dejado estar al corriente de la relación obrante entre gestión del talento y desempeño laboral; cuya relevancia está en establecer resultados pertinentes e información actualizada acerca de la situación actual de los servidores de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud de San Martín; generalizando de este modo los resultados a principios más amplios, conociendo en mayor medida la actuación de las variables o la correspondencia entre ellas. Con el resultado obtenido se esperó optimizar el desempeño laboral.

Se utilizó en la presente, el tipo de estudio correlacional, con el objeto de calcular el nivel de relación existente entre las dos variables, afirmado por (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). De igual modo, se hizo uso del cuestionario para medir las variables.

La utilidad, radicó que los resultados están destinados a la gestión de personal de la entidad, debido que el objetivo es obtener mejora notable en los procesos de gestión y desempeño.

El objetivo general en el presente: Identificar la relación significativa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018. Asimismo, como Objetivo específico uno: Conocer el nivel de gestión del talento humano en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018. De igual manera como objetivo específico dos: Conocer el nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018.

La Hipótesis general en la presente investigación, ha sido planteada de dos modos, hipótesis general 1: Existe relación significativa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018 y la hipótesis general 2: No existe relación significativa de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018.

Las Hipótesis específicas, se desglosan en dos las cuales son: HE1: El nivel de gestión del talento humano en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San

Martín, Moyobamba, 2018, es regular y HE2: El nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018, es bajo.

## II. MÉTODO

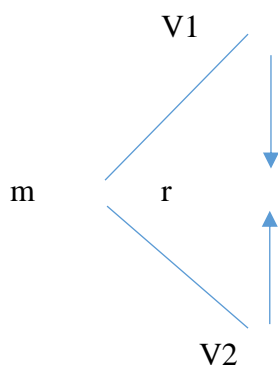
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de estudio

De corte transversal, no experimental, al realizarse sin manipular deliberadamente variables. Por tal motivo se observó los hechos de la manera como se presentan en su ambiente originario, para su posterior análisis (Hernández et al., 2010, p. 149).

#### Diseño

No experimental, nivel correlacional, a fin de evaluar la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables (en un contexto específico). Este tipo de estudio mide el grado de relación entre estas dos o más variables (cuantifican relaciones); en otras palabras, calculan cada una de las variables que estaría relacionada, luego se miden y se analiza la correlación. Estas se enuncian en hipótesis puestas a ensayo (Hernández, et al (2003) p. 121); plasmado en el siguiente gráfico:



Dónde:

M: Muestra

V1: Variable 1: Gestión del Talento Humano.

V2: Variable 2: Desempeño laboral

R : Relación de las variables.



## 2.2. Variables y su operacionalización:

**Tabla 1:** Variables y su operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Chiavenato (2002) “Afirma que esta variable viene a ser muy sensitiva al pensamiento predominante en las compañías; señala que es circunstancial y está de acuerdo a las situaciones, por cuanto está sujeta a aspectos como la estructura organizacional, cultura, negocio, contexto y tecnología que utiliza cada organización en sus procesos internos entre otras variables significativas. (p. 5).	Conjunto de destrezas y políticas consideradas necesarias para administrar los puestos gerenciales relacionados con el personal los cuales incluyen selección, alistamiento, adiestramiento, premios y tasación de ejercicio”. Calificado como Alto, Regular y Bajo, según escala de Likert.	Conocimiento	Lecciones aprendidas Productos de información	ORDINAL  Alto  Regular  Bajo
			Habilidades	Capacidad del conocimiento Innovar	
			Motivación	Productividad laboral. Participación laboral	
			Actitudes	Alcanzar metas Logros	

<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Chiavenato (2007) afirma que un buen desempeño laboral es el fortín más destacado con la que cuenta una compañía (p. 78).</p>	<p>Actuación y rendimiento que manifiesta en los servidores al cumplir las labores principales exigidas por su contrato en un específico contexto laboral, esto permite manifestar su idoneidad. Calificado como Alto, Regular y Bajo, según escala de Likert.</p>	<p>Metas Compromisos Evaluación de compromisos</p>	<p>Fines Asertividad Eficacia Eficiencia</p>	<p>Alto Regular Bajo</p>
---------------------------------	--	--	--	--	----------------------------------

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Constituido por 81 servidores de la Dirección Regional de Salud de San Martín en el año 2018.

#### **Muestra**

Estuvo conformada por el 100% de servidores y el período de aplicación de instrumentos fue en una semana, en mayo del año 2018.

#### **Muestreo**

No se aplicó muestreo, por ser estudio censal o poblacional sujeto a la discrecionalidad de la investigadora, por cuanto la muestra es igual a la población.

#### **Criterios de selección**

**a) Inclusión:** Se consideraron a los servidores que cumplan con:

Ser servidor de la DIRESA.

Tener como mínimo dos meses de contratación.

**b) Exclusión:** Excluimos a los servidores que no estén al criterio de inclusión antes considerado.

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

#### **Técnica**

La encuesta como técnica, la misma que tuvo como instrumento al cuestionario, aplicado a los servidores de la institución.

#### **Instrumentos:**

Para medir Gestión del Talento Humano, se consideró cuatro dimensiones, las mismas que contienen los indicadores en quince ítems y medidos con la siguiente escala valorativa.

**Tabla 2:** Gestión del Talento Humano

Nivel	Valor
Alto	(36-45)
Regular	(25-35)
Bajo	(15-24)

Para medir Desempeño laboral, se consideró tres dimensiones, las mismas que contienen los indicadores en dieciocho ítems y se medirán mediante la siguiente escala valorativa.

**Tabla 3:** Desempeño laboral

Nivel	Valor
Alto	(43-54)
Regular	(30-42)
Bajo	(18-29)

**Validez**

Se necesito la validación de 3 profesionales quienes revisaron al detalle los instrumentos:

**Tabla 4:** Validación de profesionales

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión de experto
Gestión del Talento Humano	1	metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Mag. en Gestión Pública.	4.8	Existe suficiencia
	3	Mag. en Admin. De servicios de salud.	4.8	Existe suficiencia
Desempeño Laboral	1	metodólogo	4.8	Existe suficiencia
	2	Mag. en Gestión Pública.	4.8	Existe suficiencia
	3	Mag. en Admin. De servicios de salud.	4.8	Existe suficiencia

## Confiabilidad

Determinado mediante el Alfa de Cronbach, en tanto crecidamente se acerque al valor máximo, 1, es mayor es la fiabilidad de la escala. Utilizamos el criterio señalado por la Universidad César Vallejo, que es superior a 0.70. Se consiguió un resultado de 0,924 logrando validar las encuestas de manera exitosa. (ver Anexo).

Resultados para los dos instrumentos aplicados en una muestra piloto de 25 trabajadores, utilizando el software estadístico SPSS V. 24.

**Tabla 5:** Cuestionario N° 01:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	15,00

**Tabla 6:** Cuestionario N° 02:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,94	18,00

Ambos instrumentos poseen un muy alto nivel de confiabilidad, dado que son mayores a 0.81.

## 2.5 Procedimientos

La presente investigación se inició con una fase de diagnóstico basada en la observación y posterior se procedió a la utilización de las técnicas propias de la investigación documental al ser necesario tener un amplio conocimiento sobre las variables del presente, como tercera fase solicitamos la venia al administrador de la entidad a fin de realizar las encuestas a los servidores de la DIRESA/SM para luego ser procesada y determinar sus resultados.

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

Realizado por el programa estadístico SPSS versión 24.0, reflejados en tablas y figuras, cada una con su paráfrasis, en español.

Para analizar los resultados utilizamos la estadística descriptiva como la frecuencia simple, frecuencia relativa (porcentual), además, se calculó el coeficiente Rho de Spearman, el cual toma valores entre -1 y 1, valores negativos cercanos a -1 indican la existencia de una correlación inversa o negativa, por el contrario valores positivos próximos a 1 indican una correlación directa o positiva, mientras que valores cercanos a 0 demuestra la no relación o independencia de las variables contrastadas, dado que los puntajes obtenidos para ambas variables de estudio no siguen una distribución normal, tal como se muestra en el siguiente cuadro, se optó por el cálculo de coeficiente Rho de Spearman.

## **2.7. Aspectos éticos**

A fin de realizar el boceto, desarrollo y cumplimiento del presente acudimos a la información primaria y secundaria considerada como nuestras fuentes; además, se examinó diversa bibliografía para enriquecer este estudio. De igual modo, para ejecutar la investigación se obtuvo el permiso de la DIRESA/SM; por lo tanto, lo resultante del estudio será usado con fines de investigación y publicados con el consentimiento que corresponda.

### III. RESULTADOS

A continuación, los resultados, desde lo general a lo específico, según lo objetivos planteados.

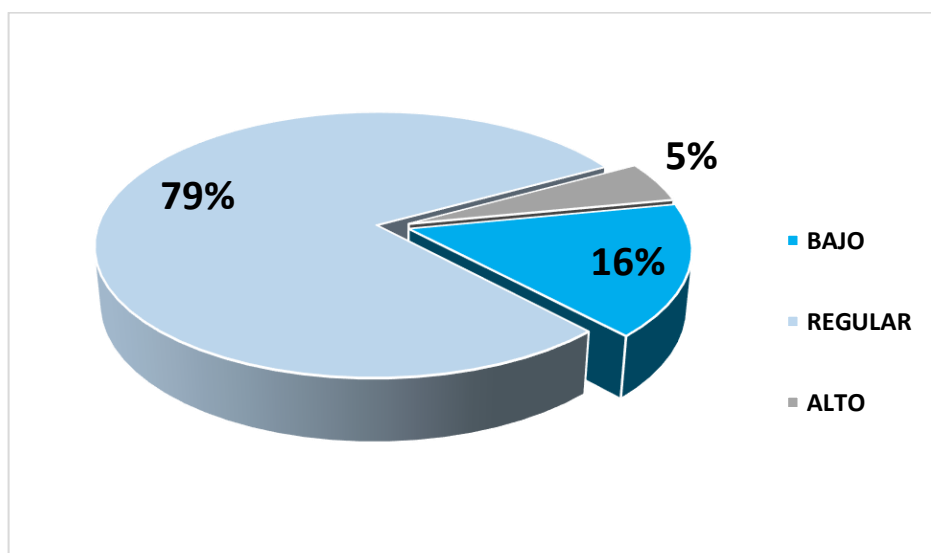
#### 3.1. Nivel de gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2018.

**Tabla 7:** Nivel de gestión del talento humano

Escala	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15-24	13	16
Regular	25-35	64	79
Alto	36-45	4	5
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 1:** Encuesta aplicada



Fuente: Encuesta aplicada- elaboración propia – 2018

#### GRÁFICO 1.

##### Interpretación

Al medir el nivel de gestión del talento humano se halló que el 79% (64) califican como “regular”, el 16% (13), lo califican como “bajo” y sólo el 5% (4) lo calificó como “alto”.

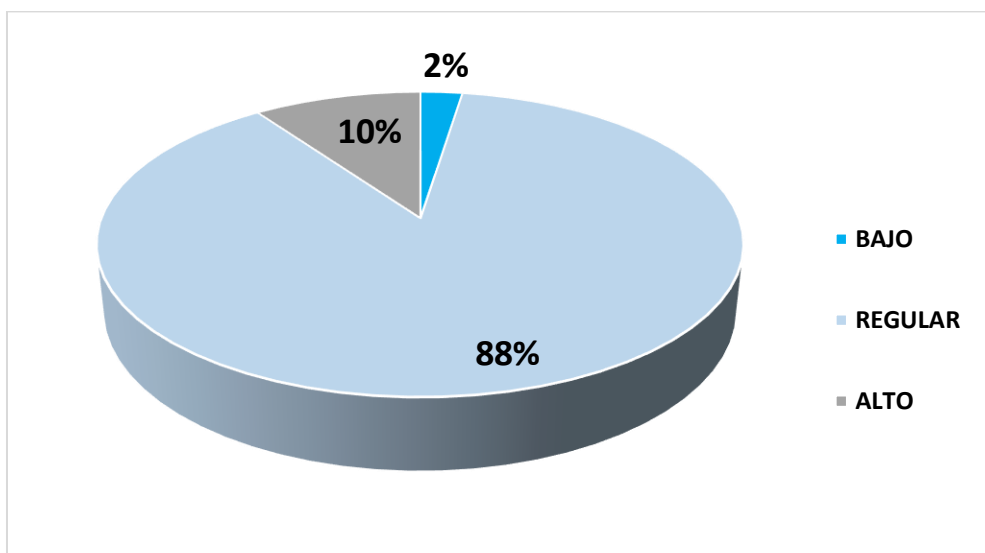
### 3.2. Nivel de desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

**Tabla 8:** Desempeño laboral de los servidores

<b>Escala</b>	<b>Intervalos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	18-29	1	2
Regular	30-42	72	88
Alto	43-54	8	10
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2:** Desempeño laboral de los servidores



Fuente: Elaboración propia.

#### GRÁFICO 2.

##### Interpretación

Al medir el nivel de desempeño laboral se encontró el 88% (72) lo califican como “regular”, el 10% (8) lo calificó como “alto” y sólo el 10% (8) lo calificó como “alto”.



### 3.3. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018.

**Tabla 9:** Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

		GESTION DEL TALENTO HUMANO		
		DESEMPEÑO LABORAL		
Rho de Spearman		Coefficiente		
	GESTIÓN	de	1.000	0,490**
	DEL	correlación		
	TALENTO	Sig.		0.00
	HUMANO	(bilateral)		
		N	81.00	81.00
		Coefficiente		
		de	0,490**	1.000
	DESEMPEÑO	correlación		
	LABORAL	Sig.	0.00	
		(bilateral)		
		N	81.00	81.00

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS- elaboración propia.

#### Interpretación

Al correlacionar las variables se encontró el coeficiente de correlación de  $0.000 < 0.005$ , concluyendo que ambas variables se encuentran relacionadas estadísticamente; asimismo el valor de coeficiente de correlación es 0.49, correlación significativa positiva o directa, por lo que se puede afirmar que mientras la gestión del talento humano alcance un nivel más alto, lo mismo ocurrirá con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección

Regional de Salud San Martín, ambas variables están directa y proporcionalmente relacionadas.

#### IV. DISCUSIÓN

Como principal resultado de la investigación, existe relación directa y/o positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos, con un coeficiente de correlación de 0.49, este resultado se asemeja al trabajo: “*La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral*”, que fue desarrollada por La Torre, M. en el año 2011, tuvo como objetivo general, realizar un análisis de la manera que las apreciaciones, esperanzas y satisfacción laboral de los servidores tienen incidencia en la gestión de recursos y en los indicadores de desempeño puede ser individual o a nivel de organización. La investigación es Descriptivo. La Población y muestra: 47 organizaciones en España, que incluyó a servidores con contrato permanente y a los con contrato temporal de todas estas organizaciones. La muestra fue de 835 empleados. Metodología de recojo de información: cuestionario. Los Resultados y conclusión principal: Las experiencias en recursos humanos son conducentes al compromiso se apoyadas en el acercamiento denominado “suave”, que tiene que ver de modo positivo con el desenvolvimiento de los servidores por medio de las valoraciones y perspectivas los mismos. Dichas experiencias vistas desde una proyección global se manifiestan como efectivas para adquirir los objetivos estratégicos de la organización, con la condicionante que estén enérgicamente establecidas y se vean perceptibles en los colaboradores. Análogamente, nuestro principal resultado es similar a la investigación desarrollada por Inca, K. (2015) y a la investigación realizada por Del Castillo, M. (2016); en las dos investigaciones coincidieron en su objetivo en determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de sus trabajadores, los cuales fueron contrastados con el coeficiente de correlación con valores superiores a 0.80, es decir, existía relación positiva entre variables, mientras exista una adecuada gestión del talento humano, el desempeño laboral de los trabajadores será el esperado.

Asimismo, tenemos el ámbito regional, Chávez, E. (2017) concluye que, a mayor clima organizacional mayor es el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017, el cual se constituye un resultado comparable y nos sirve como respaldo al resultado obtenido en el presente estudio.

Igualmente se encuentra bastante similitud a los resultados de la tesis de posgrado por Ruiz, R. (2017), cuyo objetivo era saber la relación entre el tipo de contrato y el

desempeño de los servidores de la citada entidad, concluyendo a través de la prueba de independencia de variables Chi Cuadrado, que hay relación de las variables, resultado similar en la presente investigación, sin embargo la investigación citada determinó que el 93.75% de los servidores tienen un desempeño laboral bueno, mientras que en nuestra investigación en dicho resultado predomina un desempeño regular reflejado en el 88% de los servidores encuestados de la DIRESA/SM.

Finalmente, es factible realizar comparaciones de nuestros resultados frente al trabajo de Monteza, A. (2016) cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre las variables; la metodología, procesamiento de datos y sus principales resultados son muy análogos a los conseguidos en el presente, pues al igual que en nuestra investigación se calculó el coeficiente de correlación el valor de 0.807, demostrando fuerte relación directa entre variables; del mismo modo se determinó que el nivel de clima laboral arroja como regular representado por el 65% de los trabajadores, mientras que el desempeño también se manifiesta como regular en el 57% de los trabajadores, dichos resultados son semejantes a los encontrados en el presente, por cuanto gestión de talento y el desempeño en la DIRESA/SM tienen un nivel regular, representado por el 79% y 88% respectivamente.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se determina la existencia de relación entre la gestión del talento de humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud San Martín, al haber alcanzado el valor de significancia de la prueba muy próximo a cero 0.000, menos a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.49, permitiendo aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ ).
- 5.2. El nivel alcanzado en la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud San Martín arroja como regular, representando por el 79% de los servidores públicos.
- 5.3. El nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud San Martín es regular, representado por el 88% de servidores públicos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** El responsable de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud San Martín, debe tomar la debida importancia a gestionar una apropiada gestión de talento humano, dado que se demostró su relación directa con el desempeño laboral de los servidores públicos.
  
- 6.2.** El responsable de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud San Martín, debe elaborar e implementar un plan de desarrollo de gestión del talento humano orientado a mejorar el desempeño laboral de sus servidores públicos.
  
- 6.3.** El responsable de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud San Martín, debe evaluar de forma habitual y constante el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Salud San Martín.

## REFERENCIAS

- Antezana, M. (2013). *La comunicación interna es la gran abandonada en las estrategias de las empresas*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleomanagement/comunicacion-interna-gran-abandonada-estrategias-empresasperuanas-2072289>
- Congreso de la República - Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobando con DS N° 040-2014-PCM.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de los Recursos Humanos*. México.: Mac Graw- Hill companies. Recuperado de <https://goo.gl/UvQgbj>
- Chiavenato, I., (2008). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., (2011). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones*: Novena Edición. México: MC GRAW HILL.
- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015*. Liderando en el nuevo mundo del trabajo.
- Del Castillo, M., (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, San Martín, Perú.
- Dessler G., *Administración de personal* (2006) Pearson Educación Octava Edición.
- Estela Chávez, Enrique. y Puyo Huayunga, Juan C. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, San Martín, Perú.
- García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios*

del Instituto Superior Pedagógico. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán. Ecuador.

García, J. (1998). *La comunicación interna*. España: ediciones Díaz de santos, S.A.  
Recuperado de <https://goo.gl/ephM48>

Hernández, C. (2012). Diseños No Experimentales. Venezuela. Recuperado de:  
<Http://Tesisdeinvestig.Blogspot.Com/2012/12/Disenos-No-Experimentales-Segun.Html>

Inca, K. (2015). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Tesis para optar el Título Profesional. Universidad Nacional José María Arguedas-Andahuaylas-Perú.

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

Mariñez, J. (2014). Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013. Tesis de doctorado. Atlantic International University. Honolulu. Hawái.

Martin, C. (2011), Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid. España.

Monteza, A. (2017) “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016”. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Ortiz, K. S. (2013). *Satisfacción Laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nueva León, México.



- Proaño, X. y Saavedra, J. (2014), “Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez”. Tesis para optar grado de Magister. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.
- Quero B. (2010). *Confiabilidad Y Coeficiente Alfa De Cron Bach*. Recuperado de:[Http://Www.Urbe.Edu/Publicaciones/Telos/Ediciones/Pdf/Vol-12-2/Nota-2.PDF](http://Www.Urbe.Edu/Publicaciones/Telos/Ediciones/Pdf/Vol-12-2/Nota-2.PDF).
- Robbins y Timothy A. Judge Comportamiento Organizacional, 15va Edicion (2014)
- Ruiz, R. (2017), en la tesis: “*Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*”. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Tamayo y Tamayo, M (2005) Metodología Formal De La Investigación Científica. México: Editorial Limusa.
- Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F., & Alonso, E. (2004). *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo*. Psicothema,ed.16, recuperado, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72716304#>.

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Título: “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín – Moyobamba, 2018”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cuál es el nivel de Gestión del Talento Humano en los servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018? PE2 ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Identificar la relación significativa de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1: Conocer el nivel de Gestión del Talento Humano en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018. OE2: Conocer el nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018 Ho: No existe relación significativa de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de Gestión del Talento Humano en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018, es regular.</p>	<p><b>Técnica</b> <b>Encuesta</b>  <b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

	<b>Población</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	
		Gestión del talento humano	conocimiento	
			habilidades	
			motivación	
	Desempeño laboral	actitudes		
		Metas		
		Compromisos		
<b>Muestra</b>	Evaluación de compromisos			

## Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento para medir la variable: gestión del talento humano.

Con el propósito de conocer la relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral de esta sede administrativa; hemos elaborado la presente encuesta, por lo que deberá marcar con X en una de las alternativas.

Condición laboral:    Nombrado ( )    Contratado ( )    Tercero ( )

Sexo F ( )    M ( )

ÍTEM	1 NUNCA	2 AVECES	3 SIEMPRE
1. ¿Con que frecuencia usted percibe que la entidad realiza inducción al personal que ingresa a laborar?			
2. ¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores asisten a charlas o talleres respecto a las funciones que realizan?			
3. ¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores amplían su círculo de conocimiento?			
4. ¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores de la entidad tienen conocimiento de las funciones que realizan?			
5. ¿Con que frecuencia usted considera que las habilidades de los servidores están relacionadas directamente con las labores que realiza en la entidad?			
6. ¿Con que frecuencia usted percibe que la entidad realiza talleres o cursos para mejorar las habilidades relacionadas con las labores que realizan los servidores?			
7. ¿Con que frecuencia usted percibe que la entidad genera optimismo y confianza a los servidores?			
8. ¿Con que frecuencia usted percibe que la entidad irradia energía positiva a los servidores?			
9. ¿Con que frecuencia usted percibe que la entidad canaliza las barreras y conflictos suscitados entre los servidores?			
10. ¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores manifiestan iniciativa personal para mejorar el desempeño?			

11.¿Con que frecuencia usted percibe que la entidad inspira seguridad en sus servidores?			
12.¿Con que frecuencia usted percibe que se aprovecha las experiencias negativas para mejorar el comportamiento de sus servidores?			
13.¿Con que frecuencia usted percibe que existe un clima de crecimiento y oportunidad laboral en los servidores?			
14.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores de la entidad cuentan con conocimiento amplio sobre los procedimientos que se siguen?			
15.¿Con que frecuencia usted percibe que los conocimientos adquiridos sobre las funciones del área son puestas en práctica de manera asertiva por los servidores?			

**Instrumento para medir la variable: desempeño laboral.**

Con el propósito de conocer la relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral de esta sede administrativa; hemos elaborado la presente encuesta, por lo que deberá marcar con X en una de las alternativas.

Condición laboral:    Nombrado ( )    Contratado ( )    Tercero ( )

Sexo F ( )    M ( )

1.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores utilizan su experiencia adquirida en el centro de labores?			
2.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores utilizan sus destrezas según las situaciones problemáticas que se presentan en la institución?			
3.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores de su área realizan actividades de manera optima y activa?			
4.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores contribuyen al cumplimiento y logro de los objetivos propuestos por la institución?			
5.¿Con que frecuencia usted percibe que el empeño y el grado de productividad que demuestran los servidores en el cumplimiento de funciones se evidencian en los resultados positivos del área de trabajo?			
6.¿Con que frecuencia usted percibe que las metas propuestas por la institución son alcanzadas por todos los servidores de manera oportuna?			
7.¿Con que frecuencia los servidores acuden a actividades suscitadas de manera puntual mostrando respeto a la institución?			
8.¿Con que frecuencia percibe usted que los servidores asisten a su centro de labores con predisposición a trabajar y dar lo mejor de sí?			
9.¿Con que frecuencia percibe usted que los servidores acuden a los lugares donde necesitan de colaboración a pesar de no estar dentro de sus horarios de trabajo?			
10.¿Con que frecuencia percibe que los servidores de su área priorizan llegar puntualmente a las actividades de urgencia?			

11.¿Con que frecuencia percibe usted que los servidores de su área realizan sus actividades de manera conjunta con los demás miembros del equipo para alcanzar las metas propuestas?			
12.¿Con que frecuencia percibe usted que los servidores de su área de trabajo prefieren trabajar solos a pesar que las metas son propuestas por área de trabajo y no por cada servidor?			
13.¿Con que frecuencia percibe que los servidores de su área actúan conjuntamente con los demás para solucionar los problemas más difíciles que se suscitan en la institución?			
14.¿Con que frecuencia percibe que los servidores se involucran en el trabajo en equipo con el resto de los servidores?			
15.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores tienen iniciativa para desempeñar sus funciones de manera óptima a pesar que requiera un esfuerzo extra para cumplir las metas?			
16.¿Con que frecuencia usted percibe que los servidores realizan un esfuerzo extra a sus tareas con la finalidad de alcanzar las metas propuestas por la institución?			
17.¿Con que frecuencia percibe que los servidores de su área muestran iniciativa espontánea para alcanzar las metas trazadas?			
18.¿Con que frecuencia usted percibe que los trabajadores destinan parte de su tiempo extra a cubrir con las actividades que quedaron pendientes para cumplir las metas?			



## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Kieffer Segundo Bazán Vargas  
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba  
 Especialidad : Magister en Adm. Servicios de Salud  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 1: Gestión del Talento Humano.  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 -----  
**Kieffer Segundo Bazán Vargas**  
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD  
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA  
 DNI N° 08796284  
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Kieffer Segundo Bazán Vargas  
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba  
 Especialidad : Magister en Adm. Servicios de Salud.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 2: Desempeño Laboral  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 Kieffer Segundo Bazán Vargas  
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD  
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA  
 DNI N° 08796264



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Kieffer Segundo Bazán Vargas  
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba  
 Especialidad : Magister en Adm. Servicios de Salud.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 2: Desempeño Laboral  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 Kieffer Segundo Bazán Vargas  
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD  
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA  
 DNI N° 06796264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Militza Huivin Grandez  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud de San Martín.  
 Especialidad : Magister en Administración de Servicios de Salud.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 1: Gestión del Talento Humano.  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD INTEGRAL  
 -----  
 OBST. MG. MILITZA HUIVIN GRANDEZ  
 DIRECTORA EJECUTIVA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Militza Huivín Grandez  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud de San Martín.  
 Especialidad : Magister en Administración de Servicios de Salud.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 2: Desempeño Laboral.  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD INTEGRAL  
 \_\_\_\_\_  
 OBST. MG. MILITZA HUIVÍN GRANDEZ  
 DIRECTORA EJECUTIVA



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gisela Mori Rios  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud San Martín.  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 1: Gestión del Talento Humano.  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 CPC. Mg. Gisela Mori Rios  
 Céd. Mat. 18-915

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gisela Mori Rios  
 Institución donde labora : Dirección Regional de Salud San Martín  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Instrumento para medir la variable 2: Desempeño Laboral  
 Autor del instrumento : Br. Silvia Esther Herrera Cruzalegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.

  
 CPC. Mg. Gisela Mori Rios  
 Céd. Mat. 18-915

## Índice de confiabilidad

**Alfa de cronbach para la variable gestión de talento humano**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	15,00

**Alfa de cronbach para la variable desempeño laboral**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,94	18,00

Ambos instrumentos tienen un muy alto nivel de confiabilidad, dado que son mayores a 0.81



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Moyobamba, 08 de junio del 2018

CARTA N° 03 -2018-DIRES-SM/DOS/P.

**Señora Abog.:**  
**Silvia Esther Herrera Cruzalegui**  
**Ciudad.-**

**ASUNTO** : Autorización para trabajo de investigación

**REFERENCIA** : Expediente N° 2004116

**De mi mayor consideración.**



Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente, asimismo en atención a la referencia, se autoriza para desarrollar el trabajo de investigación denominado "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en Servidores de la Sede Administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín - 2018"; debiendo realizar conforme las disposiciones educativas vigentes y reglamento institucional.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente;



  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN**  
**DIRECCIÓN DE OPERACIONES SALUD**  
*[Signature]*  
**LIC. ADM. ELSA MUÑOZ FERNANDEZ**  
**DIRECTORA (E)**

C.C.  
EMF/latt  
DC  
Archivo