



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión del talento humano y su relación con el  
desempeño laboral del personal de la Dirección  
Regional de Salud Pasco, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
GESTION DE SERVICIOS DE SALUD**

**AUTOR:**

Br. ÑAUPARI YUPARI Katherine Veronikha

**ASESOR:**

MG. CPC. LEZCANO TELLO Asuncion Ramon

**SECCIÓN:**

Ciencias Medicas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Reforma y modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

.....  
**Dra. Angela Andrea ALVARADO LEGUIA**

**Presidente del jurado**

.....  
**Dr. Raúl MALPARTIDA LOVATON**

**Secretario del jurado**

.....  
**Dr. Asunción Ramon LEZCANO TELLO**

**Vocal del jurado**

### **Dedicatoria**

A mis hijos Sunmy y Thiago, a Mama Yolanda, hermanos Jonathan, Milagros y Marsha, quienes están presentes en todo momento, apoyando cada paso que doy, y que son la fuerza para poder seguir adelante.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por realizar espacios para la superación y así poder alcanzar las metas profesionales exitosamente. Del mismo modo a mi asesor, MG. Lezcano Tello Asuncion Ramon por su dedicación y paciencia para desarrollar mi trabajo de investigación.

## **Declaratoria de autoría**

Yo, Katherine Veronikha Ñaupari Yupari, identificado con DNI N° 45507737, estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018” presentada, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, es de mi autoría.

Por lo mencionado, declaro lo siguiente:

Se ha colocado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No se ha 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 electrónico en búsqueda de plagios.

De encontrar uso del material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 21 de Julio del 2018

---

Firma  
Katherine Veronikha Ñaupari Yupari  
DNI: 45507737

## Presentación

Señor presidente y miembros del jurado

Me es grato presentarles la Tesis titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018” donde tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

La presente investigación se ha estructurado en 7 capítulos y un anexo: en el primer capítulo se expone la introducción, la que contiene la realidad problemática, trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de la investigación. Del mismo modo, en el segundo capítulo se presenta el método o, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables, y su operacionalización, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En relación a los resultados mostrados se rechaza la  $H_0$ , es decir que, si existe relación entre la incorporación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p=0,170$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la incorporación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

Por tanto, señores miembros del jurado, espero que esta investigación se evalúe y se apruebe ya que a cumplido con los requisitos establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autoría.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
<b>Resumen</b> .....	x
<b>Abstract</b> .....	xi
<b>I. Introducción</b> .....	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4 Formulación del problema.....	37
1.5 Justificación del estudio.....	38
1.6 Hipótesis.....	39
1.7 Objetivos.....	40
<b>II. Método</b> .....	41
2.1 Diseño de investigación.....	41
2.2 Variables, operacionalización.....	43
2.3 Población y muestra.....	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	48
2.5 Métodos de análisis de datos.....	52
2.6 Aspectos éticos.....	52
<b>III. Resultados</b> .....	53
<b>IV. Discusión</b> .....	64

<b>V. Conclusiones.....</b>	<b>66</b>
<b>VI. Recomendaciones.....</b>	<b>68</b>
<b>VII. Referencias.....</b>	<b>69</b>
<b>VIII. Anexos.....</b>	<b>73</b>
Anexo 1 Instrumento de recolección de datos.....	73
Anexo 2 Fiabilidad del instrumento.....	75
Anexo 3 Validez del instrumento.....	77
Anexo 4 Autorización para realizar la investigación.....	83
Anexo 5 Constancia de realizar encuesta.....	84
Anexo 6 Fotos de la encuesta.....	85
<b>Índice de tablas</b>	
Tabla 1 Niveles de rangos de puntuación de la variable independientes....	42
Tabla 2 Niveles de rangos de puntuación de la variable dependiente.....	42
Tabla 3 Operacionalización de la variable.....	45
Tabla 4 Numero de personal.....	47
Tabla 5 Dimensiones de la variable Gestión del Talento humano.....	49
Tabla 6 Dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	50
Tabla 7 Validez del instrumento.....	51
Tabla 8 Resultado de fiabilidad del instrumento.....	51
Tabla 9 Distribución porcentual de la variable Gestión del talento humano del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	53
Tabla 10 Distribución porcentual del proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Pasco, 2018	54
Tabla 11 Distribución porcentual de la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	59
Tabla 12 Distribución porcentual de la evaluación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	56
Tabla 13 Distribución porcentual los incentivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	57



Tabla 14 Distribución porcentual de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	58
Tabla 15 Prueba estadística sobre Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	59
Tabla 16 Prueba estadística sobre incorporación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	60
Tabla 17 Prueba estadística sobre capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	61
Tabla 18 Prueba estadística sobre evaluación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	62
Tabla 19 Prueba estadística sobre incentivos y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	63

**Índice de figuras**

Gráfico 1 Distribución porcentual de la variable Gestión del talento humano del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	53
Gráfico 2 Distribución porcentual del proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Pasco, 2018	54
Gráfico 3 Distribución porcentual de la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	55
Gráfico 4 Distribución porcentual de la evaluación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	56
Gráfico 5 Distribución porcentual los incentivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.....	57
Gráfico 6 Distribución porcentual de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.....	58

## Resumen

La presente investigación es necesario para contribuir a la mejora del desempeño laboral del personal que prestan servicios en el ámbito de la Dirección Regional de Salud Pasco, con una adecuada Gestión del Talento Humano, donde la incorporación, selección del personal, capacitación, evaluación del trabajo e incentivándolos a que realicen bien su trabajo y destaquen en ello, y de esta forma contribuyendo al desarrollo de la institución.

El objetivo del estudio fue determinar como la gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Salud Pasco, 2018, Para lo cual se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel descriptivo, debido a que no se realizó la manipulación de las variables, se observan en su ambiente natural, en un momento para después determinar la relación de las variables de estudio.

La población en estudio estuvo conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud Pasco en un numero de 101 personas, de los cuales se saco una muestra de 80 personas a quienes se les aplico la encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral, para posteriormente ser analizados para los cuales se empleo tablas de contingencia y gráficos de barras, análisis estadístico la prueba Chi cuadrado.

Según las estadísticas, se concluye que: La relación entre la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada ( $p=0,387$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

**Palabras claves: gestión por competencias, talento humano, desempeño laboral.**

## **Abstract**

The present investigation is necessary to contribute to the improvement of the work performance of the personnel that provide services in the scope of the Regional Health Direction Pasco, with an adequate Human Talent Management, where the incorporation, selection of the personnel, training, evaluation of the work and encouraging them to do their job well and stand out in it, and in this way contributing to the development of the institution.

The objective of the study was to determine how the management of Human Talent influences the work performance of the staff of the Pasco Regional Health Directorate, 2018, for which the type of cross-sectional non-experimental study was used, at a descriptive level, due to the fact that I perform the manipulation of the variables, they are observed in their natural environment, in a moment to later determine the relation of the study variables.

The population under study was made up of the staff of the Pasco Regional Health Directorate in a number of 101 people, from which a sample of 80 people was taken, to whom the survey on human talent management and work performance was applied, for later to be analyzed for which contingency tables and bar graphs were used, statistical analysis the Chi square test.

According to statistics, it is concluded that: The relationship between the management of human talent with the work performance of the staff of the Pasco Regional Health Office, 2018. It is direct cause-effect, high level since the value of significance observed ( $p = 0.387$ ), is lower than the level of theoretical significance ( $\alpha = 0.05$ ); that is, when the management of human talent has a low level. The work performance is low, or regular, while a high level, makes the work performance is also high.

**Keywords:** management by competences, human talent, work performance.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

En este tiempo de la Globalización, la función del talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, constituye un gran desafío, Bedoya, E. (2005). La en su Tesis “la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, Lima-Perú” defiende que vivimos en un escenario competitivo que no solo es nivel local, sino a nivel internacional para lo cual la formación del personal debe considerarse como inversión para alcanzar las metas propuestas.

Se han presentado diversos problemas de la gestión del talento humano y que esta repercute en el desempeño laboral del personal, y por ende en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

La población en el Perú, elige a sus autoridades tanto nacional, regional cada 5 años y locales cada 4 años, son estas personas elegidas quienes designan a los responsables para administrar el sector público. son cargos de confianza, como el de las Direcciones Regionales de Salud, Redes y Hospitales; puestos que son ocupados en su mayoría por personas que desconocen la gestión pública, aspectos por la cual los directores y no conocen de los objetivos de la institución, conllevando a una inadecuada planificación, organización y control del personal, desabastecimiento de insumo y otros, en cada establecimiento de salud y por consiguiente genera insatisfacción de los usuarios.

Las instituciones públicas cuentan con el reglamento de Organización de Funciones (ROF), manual de procedimientos (MAPRO), entre otros documentos de gestión, que guíen la funcionabilidad técnico administrativo, los mismos que se encuentran desactualizados en la gran mayoría de los establecimientos de salud; problema que no permite avanzar a la Institución en beneficio del usuario externo e interno.

Las entidades públicas como la Dirección Regional de Salud Pasco no son ajeno a los problemas mencionados anteriormente y es por ello que es necesario realizar la investigación sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Salud Pasco.

Se observaron los siguientes problemas: funcionarios con poco conocimiento sobre administración y gestión pública, carencia de profesionales altamente capacitados, desabastecimiento de: Medicamentos, insumos y materiales, falta de equipamiento, entre otros.; situación que se refleja en los indicadores sanitarios.

En cuanto al avance de los principales indicadores de la salud, según la Oficina de estadística e Informática de la Dirección Regional de Salud Pasco, se tiene lo siguiente:

Porcentaje de desnutrición crónica para niños menores de 5 años meta es 23.3%  
Porcentaje de Recién Nacido con 2 controles de Crecimiento y desarrollo hasta los 15 días de edad la meta fue de 57.8%, niños con 13 meses cumplido, y esquema de vacunación completa fue de 81.6%. siendo esta una meta no cumplida.

De acuerdo a los datos mostrados, el avance de los principales indicadores es regular, debido a la falta de recursos humanos, escasa capacitación, débil monitoreo, escasa supervisión y evaluación, personal desmotivado, insuficiente abastecimiento de insumos, materiales entre otros, para alcanzar las metas propuestas.

La gestión del talento humano, no ha sido la más óptima en los últimos años, incrementándose por una parte el contrato de personal, pero no con el perfil, capacidad y compromiso en las actividades dirigidas a la salud de la población, inadecuada distribución del recurso, destinando empleados a establecimientos que ya cuentan con gran cantidad de personal y desabasteciendo a establecimientos que carecen de médicos, enfermeras, obstetras y otros.

No se cuenta con suficiente personal capacitado y se pone más importancia en la recuperación y rehabilitación, generando mayor consumo de recursos.

Las acciones de control y evaluación al personal no se realizan teniendo en cuenta los parámetros establecidos y enfocados a alcanzar las metas y objetivos institucionales, por el contrario, se evalúa al personal que cumple con sus funciones y se compromete con el logro de las metas institucionales, a quienes se debería

reconocer con documentos públicos, capacitaciones, pasantías entre otros, y tener personal motivado e identificado con la institución.

La intromisión política en aspectos de recursos humanos, contrataciones, compras y acaparamiento de cargos, sumado a esto la desorganización de las Instituciones, personal no capacitado, entre otros, ha generado desconfianza, desmotivación, que a la vez se refleja en un deficiente desempeño laboral.

La inadecuada dirección y organización administrativas, genera que los cargos de confianza y jefaturas importantes se ocupen por personal no calificado, con poca experiencia y conocimiento del cargo, improvisando acciones que con el tiempo perjudican a las instituciones.

Frente a la problemática descrita, el presente estudio se orienta a describir lo importante que es la relación de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, para así poder realizar recomendaciones correspondientes para mejorar y poder implementar las estrategias, programas en base a la gestión del talento humano, pero lo más importante es aportar para la adecuada toma de decisiones.

Todo lo expuesto es suficiente argumento, para desarrollar la presente investigación.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

García, Treminio (2016), menciona en su tesis titulada “Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, año 2015”; concluyo que; las competencias laborales y el clima laboral como son: el ambiente de trabajo, los conocimientos y habilidades y las relaciones interpersonales afectan el desempeño laboral del personal.

Reinoso (2015), en sus tesis “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital básico

Pillaro” – Ecuador. Concluye que: El departamento de enfermería, ha sufrido cambios por varias oportunidades según las normativas vigentes, las personas que acuden a este hospital se encuentran insatisfechas porque las capacitaciones que recibe el personal están enfocadas más a la parte técnica que al servicio y desarrollo de sus competencias, a la vez que no cuentan con un adecuado documento de gestión del talento humano, por otro lado el departamento de enfermería no cuenta con el sistema de evaluación del personal para evaluar su desempeño, y así poder conocer el servicio que presta a la ciudadanía, por tal motivo no hay mejoras en el servicio.

Enríquez (2015), en su tesis “Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del hospital de especialidades “Baca Ortiz”, Quito, junio 2014”. Concluye que: existe insatisfacción y deficientes relaciones interpersonales por causa de que no hay motivación en el desempeño en un 77% del talento humano de salud y un 87% del talento humano menciona no haber recibido capacitación continua, aparte que el ambiente donde laboran es inadecuado, seguido de un 44% que opina que es bueno o regular.

Montoya (2013); en su trabajo de titulación “Gestión del talento humano y la Calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena, Año 2013”, Ecuador. Concluye que: Los empleados no designan correctamente la especialidad médica, así mismo la atención a los pacientes es deficiente a causa de la escasa cantidad de médicos, y hay una prolongada espera para la atención en el área de consulta externa.

García A, (2013). En su tesis “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, Tulcán-Ecuador, 2013, concluye que: el 64% del personal indica que el reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica, no se utiliza instrumentos que ayude a evaluar conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes.

La Torre M. Felisa. (2011). En su tesis “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, Valencia - España”, concluye que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados, y estas son positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Castillo (2013); en su tesis “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, diciembre 2012”, se evidencia que el desempeño laboral de las enfermeras, es inadecuado, a causa del Síndrome de Burnout que está presente a niveles moderados en esta población, siendo causa de amenaza para la salud del personal, su entorno laboral, así como para la atención al paciente.

Huanca (2012), en su tesis “La calidad del servicio del centro de capacitación permanente S.A.C. y su influencia en el desempeño del capital humano de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2010”, concluye que: El personal presenta un desempeño Laboral inadecuado ya que este es condicionado por elementos como el conocimiento para dirigir en un determinado cargo, la calidad y cantidad de trabajo, así como también en la comunicación.

De la Cruz Sulca Hilda Cobali. (2009). En su tesis “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de huamanga, Ayacucho - Perú”, concluye que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos, como el reconocimiento, ascensos.

Obando, (2008). En la tesis de maestría titulada “La gestión del talento humano como instrumento de desarrollo competitivo” en la ciudad de Lima. Concluye que: es importante que el trabajador participe activamente y esto se logra venciendo paradigmas, habiendo un aprendizaje participativo y la administración del talento humano debería ser realizado por una persona que ayude a la



creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y la permanente capacitación a todo el personal.

Madies, C. (2007). En su tesis titulada “la gestión del talento humano del Sector Salud”. Concluye que: En los centros integrantes del Sector Salud la implementación del talento humano viene ocurriendo incipientemente, por lo que es urgente que se cumpla las recomendaciones del ministerio de Salud sobre su pronta implementación.

Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. (2005). En su tesis “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, Lima Perú”. Concluye que la nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incide en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Bases teóricas de la Gestión del Talento Humano**

#### **Documentos normativos de la administración de recursos humanos en el Perú.**

##### **1. Decreto legislativo N° 276: Ley de bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector Público.**

Es un documento normativo con rango de Ley, aquí se encuentran todos los aspectos administrativos y remuneraciones; indica sobre la incorporación del personal a las instituciones, del ascenso, de los haberes, de las obligaciones, de las bonificaciones, prohibiciones, derechos, beneficios, del régimen disciplinario, al término de la carrera, entre otros.

##### **2. Ley N°30057: Ley del Servicio Civil.**

Es un régimen exclusivo, que, a partir del año 2013, establece un sistema laboral único para los trabajadores de entidades públicas. Los servidores públicos agrupados en 4 niveles; funcionario, directivo, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Además, indica el proceso de incorporar al personal a las entidades del Estado, la forma

remunerativa, de las capacitaciones, de los ascensos, de las evaluaciones, entre otros.

**Artículo 1.-** El objeto de la presente Ley es fijar un régimen único y exclusivo para aquellas personas que laboren en las entidades públicas del estado, así como para los que estén encargados de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

**Artículo 2.-** La finalidad de la presente Ley es que se alcance niveles mayores de eficacia y eficiencia por parte de las entidades públicas del estado, y se preste servicios de calidad efectivos a través de un mejor Servicio Civil, así como la promover la superación de las personas que lo integran.

**Artículo 4.-** Respecto al servicio civil, mediante sus normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, este sistema está integrado por: La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces y el Tribunal del Servicio Civil.

**3. Decreto Legislativo N°1153: Regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado.**

**Artículo 1.-** El objeto del presente decreto Legislativo es regular la política integral de las compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado.

**Artículo 2.-** La finalidad del presente Decreto legislativo es que el Estado alcanzar mayores niveles de equidad, eficacia, eficiencia, y presente efectivamente servicios de calidad en materia de salud al ciudadano, a través de una política integral de compensaciones y entregas económicas que promueva el desarrollo del personal de salud al servicio del Estado.

**4. Anexo del D.S N° 009-2016-EF que establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único previsto en la Octogésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 y dicta Disposiciones Complementarias.**

**Artículo 1.-** En la presente norma se establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único.

**Artículo 2.-** Se aplica esta norma a los trabajadores administrativos del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales sujetos al régimen del Decreto legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que reciben el incentivo único, válidamente aprobado conforma a las disposiciones contenidas en la Ley N° 29874 y normas complementarias.

**5. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM: Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.**

**Artículo 1°.** - Aprobación de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, la cual forma parte integrante del presente Decreto Supremo como Anexo, es el instrumento de la gestión pública en el Perú, que establece la visión, los lineamientos que el sector público actúe coherente y eficaz al servicio de los ciudadanos y para que el país se desarrolle.

**Artículo 2°.** - Ámbito de aplicación. Se realiza a las Entidades de la Administración Pública, como el Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos, los Gobiernos Regionales, Locales, las mancomunidades municipales.

**6. Anexo del D.S. N°004-2013-PCM: POLITICA NACIONAL DE MODERNIZACION DE LA GESTIO PUBLICA AL 2021,**

En el numeral 3, 3.1, literal e; dice:

**a) Servicio Civil Meritocrático.**

La gestión de recursos humanos es un área crítica para toda organización, ya que estas son las determinantes para el cumplimiento de objetivos, son los encargados de formular los planes y políticas de la institución, se gestionan mediante procesos así mismo en el sector privado, la gestión de recursos humanos se administra considerando al personal idóneo para el cumplimiento de las metas de la organización. En cambio, en el sector público, implica dos dimensiones muy importantes: en primer lugar, una diferente relación entre la entidad, el personal y los ciudadanos, donde intervienen las autoridades elegidas o designadas que son reelegidas ante los ciudadanos. En segundo lugar, las personas elegidas por el escrutinio público deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, es complejo la evaluación del desempeño, así mismo la ubicación del perfil. Son tres atributos fundamentales del servidor público, la responsabilidad, la independencia política, la capacidad técnica para realizar políticas públicas eficaces.

### **Definiciones de la Gestión del Talento Humano**

Chiavenato (2009), refiere que: es necesario contar con políticas y prácticas necesarias donde los gerentes dirigen a las personas o recursos, donde se encuentra reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño, a todo esto, se denomina gestión del talento humano.

Talledo (2007), refiere que: el talento y su gestión, se considera al trabajador, directivo, gerente el responsable de que se cumpla las metas, objetivos de la institución con eficiencia, motivo por el cual la orientación debe cimentarse en bases verdaderamente humanas, esto quiere decir que es mucho más que la administración de los recursos humanos.

Blastos (2005), define que: la gestión del talento humano es una disciplina que busca cumplir con los objetivos organizacionales contando con una estructura y realizado por el esfuerzo humano coordinado.

García (2009), en su artículo científico, “Los macro procesos: Un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana”, presenta las diferentes maneras de agrupación para el desarrollo en gestión humana, de acuerdo a la presentación y relación que tengan entre sí o el significado que representen para cada autor.

## **Importancia y enfoques de los Recursos Humanos**

Ministerio de Salud (MINSA 1999), describe la importancia del recurso humano bajo tres enfoques:

1. Crecimiento y Desarrollo de las Organizaciones
2. Búsqueda de la excelencia en las organizaciones
3. La globalización

### **1.- Crecimiento y Desarrollo de las Organizaciones.**

En el siglo XX, se contribuyó con un mejor nivel de vida para los seres humanos, esto gracias a los productos (bienes o servicios) de las numerosas organizaciones que surgieron.

Dichas contribuciones continuaran, donde en un futuro no muy lejano se podría curar las enfermedades que aún no pueden ser tratadas. El crecimiento y desarrollo de las organizaciones, será planeado, con visión de futuro, donde estén incluidos todos los recursos, con el principal componente lo constituye el factor humano.

### **2.- Búsqueda de la excelencia en las organizaciones.**

Edward Deming, es el personaje importante dentro de la concepción de la filosofía de la calidad total. En términos simples, Deming, afirmaba que, si desde su puesto actual donde trabajan las personas, se preocuparan permanentemente por mejorar la calidad de su trabajo, reduciendo los costos, entonces se contribuiría al prestigio de la organización y sería visto como competitiva en el mercado. Cuando

en las organizaciones se logra la calidad total, habría una puerta para el desarrollo, y para la excelencia. Entonces la calidad total, es un enfoque de gestión de recursos humanos, que debe de ser un cambio constante, donde deben estar incluidas todas las personas que se encuentran dentro de la organización sin excepción, incluyendo también a los proveedores y clientes en el proceso.

### **3.- La Globalización.**

Las organizaciones modernas están presentes en todos los mercados mundiales llamado Globalizado, puede competir con otras instituciones, varían, mejoran los productos / servicios según las necesidades de su cliente, las organizaciones deben de cumplir con cinco ítems para considerarse organizaciones competitivas: calidad de sus productos, proporcionar la cantidad necesaria, que la entrega sea oportuna, los precios razonables. Las instituciones dedicadas a la salud no están ajenas a esto, y tienen la responsabilidad de la calidad, cantidad de los servicios de salud que brindan a la comunidad.

### **Características del Talento Humano**

Chiavenato (2009), manifiesta que, para el éxito de una organización es necesario saber administrar el talento humano. Las personas tienen un tipo de talento especial. Y para ser talentoso se debe ser competitivo. Los aspectos esenciales del talento son:

1. **Conocimiento.** Se trata del saber. Seguir aprendiendo de forma continua, y es muy importante en nuestros tiempos.
2. **Habilidad.** Se trata de saber hacer. No solo es necesario conocer sino también poner esos conocimientos en práctica, el conocimiento se transforma en resultado.

3. **Juicio.** Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
4. **Actitud.** Se trata de saber hacer que ocurra. Ser emprendedor nos permite superar y alcanzar los objetivos, correr riesgos, y así llegar a la autorrealización de todo el potencial.

### **Tipos de Talento**

Los más importantes son 2: El talento innovador y el talento emprendedor, las organizaciones que cuenten con estos profesionales, serán innovadores, la empresa se reinventaría, lamentablemente estos profesionales son muy escasos en el entorno laboral y no se mantienen en las organizaciones que no cuenten con objetivos.

### **Características de la gestión del Talento Humano**

Según Chiavenato (2009), los cambios económicos llevan a analizar el rendimiento de los trabajadores sobre lo que producen en la institución, la evaluación de sus conocimientos, con el fin de cumplir los objetivos propuestos. La institución debe de buscar métodos para que las personas desarrollen todas sus capacidades para conseguir el éxito deseado. Aquí interviene la buena dirección de los recursos humanos, y buscar no solo la satisfacción sino también la integración del grupo de trabajo.

Cuesta (2002), la Gestión del Talento Humano, se caracteriza por ser un enfoque estratégico de dirección donde la meta es que mejore la organización, mediante acciones que van encaminadas en todo momento a los conocimientos, capacidades y habilidades para la obtención de los resultados para que la organización se mantenga competitiva en el entorno actual y futuro.

## Funciones del talento Humano

Según Caballana (2011), el talento humano tiene 6 funciones y estas son:

1. **Función empleo:** cuenta la empresa con el personal calificado para desarrollar los procesos de producción, pueden ser aditivos donde se adiciona al personal, o sustractivos que disminuye al personal de la organización.
2. **Función de administración de personal:** desde que la persona empieza a laborar hasta que concluya su contrato esta encargada del manejo burocrático.
3. **Función de retribución:** aquí nos señala sobre el salario que debe de ser motivador, y debe de ser equitativo tanto inter como externamente.
4. **Función de dirección y desarrollo de RRHH:** es la necesidad de la organización que los individuos crezcan.
5. **Función de relaciones laborales:** es tratar los conflictos que pueda haber en la organización.
6. **Función de servicios sociales:** la organización para la mejora del clima laboral, establece medidas voluntarias.

## Procesos de la gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), en su libro "Gestión del Talento Humano", describe 6 procesos:

1. **Procesos para integrar personas.** Este proceso para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.
2. **Procesos para organizar a las personas.** Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.



3. **Procesos para recompensar a las personas.** Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.
4. **Procesos para desarrollar a las personas.** Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.
5. **Procesos para retener a las personas.** Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.
6. **Procesos para auditar a las personas.** son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

### **Indicadores de la gestión del Talento Humano**

Se ha integrado algunos procesos planteados por Chiavenato (2009), por tener similitud en cuanto a su contenido, teniendo los indicadores siguientes:

#### **1. Proceso de Incorporación:**

Es un filtro en el cual solo puede ingresar a la institución algunas personas, aquellas que cuentan con el perfil requerido. En definitiva, la organización busca quienes sean más adecuados para los puestos, para las competencias que necesita, por tanto, este proceso, este proceso lo que busca es aumentar la eficiencia, el desempeño humano, así como la eficiencia de la organización. Así el capital intelectual se preservará dentro de la organización.

Vásquez (2006). Considera al proceso de incorporación como una acción de carácter formal, que cumple las necesidades de la organización, el perfil que

debe de tener el que va a asumir el cargo, los que deben ser evaluados lo más riguroso posible por profesionales del campo a desempeñar y un psicólogo.

## **2. Capacitación**

La capacitación está diseñada para mejorar el desempeño de la organización mediante el aumento de las competencias de las personas, es un proceso importante de la gestión de recursos humanos, se diseñó para proporcionar el conocimientos y habilidades que se requiere para el buen desempeño.

## **3. Evaluación**

Es una valoración, sistemática, de acuerdo a las actividades que realiza cada personal, las metas y resultados que se debe de alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Este es un proceso donde sirve para valorar las competencias del personal, pero sobre todo lo que aporta para el alcance de la meta de la organización.

## **4. Incentivos.**

Es una gratificación, que puede ser tangible o no, a cambio de que el personal aporte su tiempo, esfuerzo y que decida en seguir participando con la organización.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

Es necesario mencionar la normativa sobre el modo de evaluación en las instituciones del Ministerio de Salud (MINSA).

### **Normatividad de Evaluación del desempeño Laboral (MINSA)**

#### **1. Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA**

**Artículo 1°:** Aprobar la Directiva Administrativa N° 142- MINSA/OGGRH-V.01 “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta laboral”.

#### **2. Directiva Administrativa N°142. MINSA/OGGRH-V.01 “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral”.**

**Finalidad:** es identificar el desempeño y conducta laboral del personal del Ministerio de Salud, a efectos de adoptar las acciones que correspondan acorde con la política institucional.

**Ámbito de Aplicación:** Es de observancia general para la Administración Central del Ministerio de Salud y sus Órganos Descentralizados, cuyo personal administrativo y asistencial, están en la condición de nombrado y contrato a plazo fijo.

**Periodicidad:** la evaluación será semestral y comprenderá los periodos de: enero a junio y julio a diciembre.

### **Procesos a considerar en la evaluación de personal**

- Se Evalúa el Desempeño y Conducta Laboral
- La Asistencia
- La Puntualidad
- Las Capacidades

### **Teorías del desempeño Laboral**

Mc Gregor (1994), en su obra “El lado Humano de las Organizaciones” plantea dos concepciones opuestas de la administración: Teoría X, Teoría Y.

Chiavenato (2000), en su obra “Administración del Recurso Humano”, lo menciona de la forma siguiente:

1. **La Teoría X:** se basa en conceptos erróneas y distorsionadas acerca de la naturaleza humana:
  - El hombre tiene que ser estimulado por incentivos externos.
  - Es necesario un control rígido para alcanzar los objetivos de la organización y no solo los individuales.
  - El hombre no tiene autocontrol, es negligente, evita trabajar, y necesita ser dirigido.
  - El hombre no es ambicioso, no es responsable.
  - Es más fácil que crea en charlatanes y demagogos.

- No le gusta los cambios sino la seguridad.

Según Mc Gregor las personas se comportan según las expectativas de la teoría X, son negligentes, pasivos, y no quieren cambios, son irresponsables, necesitan muchos incentivos económicos, esto es negativo para la organización.

## 2. Nueva Concepción de la Administración (Teoría Y):

La Teoría Y, esta propuesta está basada en valores y de motivación humana, aquí McGregor propone ideas que renuevan y están enfocadas hacia la teoría Y.

- El hombre no contraviene los objetivos en la organización.
- Las personas tienen capacidad para el desarrollo, buenos comportamientos, y son responsables.
- Delegan funciones
- Logran participar.
- Realizan una autoevaluación.

## Definiciones del Desempeño Laboral

La Society for Industrial and organizational Psychology (1987), conceptualiza al desempeño como la efectividad, la productividad, de la persona en la organización.

Chiavenato (2000), define el desempeño, son comportamientos observados en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos en la organización, un buen desempeño laboral fortalece a la organización.

Aguirre (2000), es un proceso que mide, e influye sobre el comportamiento y resultados que están relacionados con el trabajo, y en qué medida él es productivo, para mejorar su desempeño en el futuro. La evaluación es continua, y se realiza en el momento determinado; es objetivo, y también el personal debe de conocer los criterios con anticipación. es en cascada, ya que cada personal es evaluado por su superior. Se observa los puntos fuertes para seguir mejorando y los débiles para solucionarlos, a fin de mejorar el desempeño mediante los incentivos.

## **Competencia**

Spencer y Spencer (1993), define competencia, como una característica del personal que se relaciona con la efectividad en su trabajo.

Salas, Hernández, Pérez (2012); en el artículo científico “Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud”, refieren que en un servicio de salud en primer orden se encuentra el nivel de competencia y desempeño de los empleados, el que cumplan con las funciones tanto laborales como sociales y así alcanzar la calidad del servicio, la calificación profesional es mediante las habilidades, capacidad de intervenir y tomar decisiones en cualquier situación.

## **Motivación humana**

López (2005), describe las teorías de los refuerzos donde indica que cada consecuencia de una determinada conducta puede afectar su repetición. La teoría de las Expectativas indica que cada persona opta por diferentes acciones, en base a cada conducta obtenida. La Teoría de las Metas establece la forma como las metas afectan a la motivación, estas cinco posiciones tienen como papel fundamental la conciencia del personal según la circunstancia en las que trabaja.

## **Premisas que explican el comportamiento humano:**

- 1. El comportamiento es causado:** existe una causalidad del comportamiento. la herencia y el ambiente tienen relación con el comportamiento de las personas, y este inicia con estímulos tanto externos como internos.
- 2. El comportamiento es motivado:** hay una finalidad en cada comportamiento, este no es causal, está dirigido a el objetivo.
- 3. El comportamiento está orientado hacia objetivos:** en todo comportamiento existe un impulso que son los motivos de un determinado comportamiento.

## **Planeación para un buen desempeño**

Coulter R. (2005), indica que la planeación del desempeño contiene varios pasos, en primer lugar, definir metas dentro de la organización, luego crear estrategias para llevarlas a cabo, y finalmente coordinar a la empresa para cumplir este proceso. La planeación puede ser formal o informal. La planeación establece una dirección para los diferentes mandos por igual. Si los trabajadores conocen la visión, misión de la organización sabrán que es lo que deben aportar para lograrlo, pueden realizar actividades para conseguir los objetivos. Sin la debida planificación, lo individuos de la organización trabajarán por fines contraproducentes, lo cual no permitirá que la organización avance.

Al final, la planeación es la encargada de poner metas, criterios de control. Se realiza una comparación entre las metas y el desempeño, se indican las deficiencias y se realiza las correcciones necesarias. Al momento de realizar una planeación es importante enfocar que esta se relacione con el tipo de trabajo realizado en la organización, y que cada empleado se comprometa en el trabajo, que al momento de ejecutarla sea mucho más sencillo a los parámetros ya establecidos.

### **Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2000), manifiesta: Las recompensas dependen del esfuerzo, tanto grupal como individual, la relación costo – beneficio, el esfuerzo individual está determinada por las capacidades y la percepción del papel que desempeña la persona, la evaluación del desempeño es una percepción del potencial de cada persona a futuro, es estimular o juzgar las cualidades de las personas.

### **Importancia de la Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2000), refiere que la evaluación del desempeño implementa políticas para compensar y así mejorar el trabajo, brinda la información para realizar los ascensos, así como si hay necesidad de capacitar, al igual identifica los problemas interpersonales que afecten el desempeño del cargo. En tal sentido, la evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como el evaluado, verificando si es en condiciones de evaluar el potencial, indica que personas necesitan mejorar

sus habilidades, ser promovidas, o transferidas, y lo más relevante es la mejora interpersonal y así mejora el clima laboral estimulando las oportunidades para los subordinados.

### **Objetivos de la Evaluación del Desempeño**

Chiavenato (2000), refiere que son 3 los objetivos de la evaluación:

- a. Medir el potencial humano para identificar su pleno empleo.
- b. Tratar al personal como una ventaja ante las demás organizaciones y que la productividad depende de la administración.
- c. Proponer la participación a todas las personas dentro de la organización, incluyendo los objetivos tanto organizacionales como individuales.

#### **Beneficios:**

##### **a. Beneficios para el jefe:**

- Se puede evaluar con mayor rapidez el desempeño y el comportamiento del personal, ya que se cuenta con un sistema que es capaz de medir y evitar la subjetividad.
- Se puede orientar para mejorar el desempeño del personal.
- Mejora la comunicación con el personal para que conozca de su evaluación y su desempeño.

##### **b. Beneficios para el personal:**

- Conocer que es lo que el jefe necesita, debilidades, fortalezas, según la evaluación del jefe.
- Opciones de capacitación, programas de entrenamientos, que puede ser organizado por la institución o por cuenta del empleado.
- Autoevaluarse y mejorar.

##### **c. Beneficios para la organización:**

- Puede definir la contribución de cada empleado.

- Se puede realizar la actualización en las áreas que lo necesiten y seleccionar y poder ascender o transferir al personal.
- Se puede dar oportunidad de progreso y de desarrollo al personal, ayudando a la mejora interpersonales y así aumentar la productividad.

### **Tipos de medición del Desempeño**

William B. Werther, Keith Davis (1991), en su libro “Administración de Personal y Recursos Humanos”, plantea dos tipos de medición del desempeño, objetivo y subjetivo.

- 1. Mediciones Objetivas:** son de índole cuantitativo como el número de las unidades producidas, tasa de ahorro de materiales, etc.
- 2. Mediciones Subjetivas:** pueden ser las siguientes calificaciones:
  - **Los prejuicios Personales:** el evaluador tiene una opinión del personal antes de la evaluación.
  - **La tendencia a la medición Central:** los evaluadores califican como muy alta o muy baja, de esta manera las mediciones no son exactas.
  - **La interferencia de Razones Subconscientes:** los evaluadores son benévulos o estrictos, para agradar o tener más autoridad.

### **Factores de Calificación en la Evaluación del desempeño Laboral**

Moreno, L. (2012), describe los factores de calificación en seis:

- a. Competencia profesional:** abarca los conocimientos, actos vividos, habilidades, empleados en la organización. Se califica con 5 ítems.
  - Insatisfactorio.** - se necesita acompañamiento continuo.
  - Deficiente.** - tiene pocas habilidades, capacidades que requiere el puesto
  - Satisfactorio.** - Conoce lo que tiene que hacer satisfactoriamente.
  - Notable.** - Conoce de la teoría y la práctica.
  - Optimo.** - tiene un conocimiento teórico y practico a profundidad.



**b. Capacidad de organización:** conoce interpreta las políticas, los objetivos que debe de alcanzar la organización.

**Insatisfactorio.** - no conoce de los objetivos. Muy poca capacidad como jefe.

**Deficiente.** -Escaso sentido de la organización. Escasas cualidades de jefe.

**Satisfactorio.** - organiza bien el trabajo normal. Su valor como jefe es de tipo medio.

**Notable.** - Se preocupa de estimular a sus subordinados.

**Optimo.** - tiene una visión clara de la interdependencia y subordinación de los objetivos a alcanzar. Organiza eficazmente el trabajo y lo mejora continuamente. Jefe dinámico, sabe infundir espíritu de equipo. Su estilo de dirección es eficaz y motivador.

Así, factor tras factor se van evaluando todos ellos, de acuerdo a la organización.

### **Métodos tradicionales de Evaluación del Desempeño**

Chiavenato (2000), nos presenta los métodos tradicionales de evaluación del desempeño, y estos son:

**a. Método de escalas graficas:** es sencillo de utilizar, este método utiliza cuestionarios de doble entrada, evalúan el desempeño así definen las cualidades.

#### **Ventajas:**

- Es sencillo de aplicar y fácil de entender.
- muestra las características del desempeño

#### **Desventajas:**

No brinda flexibilidad al evaluador-

- el evaluador considera que todos los trabajadores son tolerables o débiles

- Tiende a caer en una rutina n la rutina y a estandarizar los resultados de las evaluaciones.
- Necesita realizar procesos matemáticos y estadísticos.
- Tiende a presentar resultados condescendientes o exigentes de todos sus subordinados.

**b. Método de Elección Forzada:** se evalúa por frases alternativas, está compuesto por cuatro o más frases llamada elección forzada.

la naturaleza de las frases es variada. Sin embargo, existen dos formas de composición:

- Los bloques están compuestos por dos frases de significado positivo y dos de significado negativo. El supervisor o evaluador, al realizar la evaluación, escoge la frase que más se aplica al desempeño del evaluado.

**Ventajas:**

Son confiables se erradica la generalización.

- Es de simple aplicación y no requiere de preparación.

**Desventajas:**

- Falta información sobre la capacitación que puede necesitar el personal.
- No ofrece al evaluador una noción general del resultado de la evaluación.

**c. Método de Investigación de Campo:** Es un método de evaluación del desempeño que se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de estos, y se registran las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones. Es un método de evaluación más amplio que, además de un diagnóstico del desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y la organización.

### **Ventajas;**

- Ayuda a visualizar el contenido de los puestos, según lo que se requiere.
- Ayuda a obtener resultados en cuanto al comportamiento y a los problemas de cada trabajador.
- Ayuda a obtener las medidas a seguir para mejorar el desempeño del personal.
- Es uno de los métodos más completos de la evaluación.

### **Desventajas:**

- Costo elevado por contrato de especialista.
- Los resultados demoran en obtenerse ya que se realiza la entrevista uno en uno a cada trabajador.

**d. Método de Incidentes Críticos:** este método permite al líder los hechos positivos y negativos del desempeño del evaluado midiendo las excepciones.

**e. Método de comparación por Pares:** este método es de comparación simple y no muy eficiente, este se recomienda solo cuando no se puede realizar evaluaciones más completas.

**f. Método de frases descriptivas:** Este método difiere del método de elección forzada en que no es obligatorio escoger las frases. El evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del subordinado (con “+” o “S”) y las que muestran desempeño contrario (con “-” o “N”).

### **g. Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro**

William B. Werther, Keith Davis (1991). Describen 04 métodos de evaluaciones:

#### **a. Autoevaluaciones**

Este se realiza para el desarrollo individual, así se evitarán actitudes defensivas, y todo esto es para mejorar la participación y su dedicación para mejorar.

## **b. Administración por Objetivos**

El empleado y el evaluador realizan conjuntamente los objetivos de desempeño que necesiten y se midan objetivamente, si esto se cumple, los empleados se encuentran motivados por haber participado de la formación.

## **c. Evaluaciones psicológicas**

Su función es la evaluación del potencial del personal, el psicólogo realiza las evaluaciones de las características tanto intelectuales como emocionales que puedan predecir el desempeño a futuro.

### **Indicadores desde el punto de vista del desempeño Institucional**

Armijo (2011), analiza las “3E”: Eficacia, Economía, Eficiencia, lo que se quiere es conocer cuan aceptable ha sido el desempeño del organismo público.

1. **Eficacia:** es el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución: como es la Cobertura, focalización, capacidad de cubrir la demanda y el resultado final.
2. **Eficiencia:** es conceptualizada como: producir la mayor cantidad de prestaciones en una menor cantidad de recursos.
3. **Economía:** este concepto se puede definir como la capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos del cumplimiento de sus objetivos.
4. **Calidad del Servicio:** La calidad del servicio es una dimensión específica del desempeño que se refiere a la capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios.

## **Indicadores del desempeño Laboral**

Para la presente investigación se ha considerado como dimensiones del desempeño laboral los planteados por Borman, et al. (2001).

### **a. Desempeño de Tareas**

El desempeño de tarea es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización. El principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva formada por los conocimientos del puesto, las destrezas, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos, entendidos como respuestas características.

### **b. Desempeño Contextual**

Cómo se ha dicho más arriba, el desempeño contextual trata de variables moderadas referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución, que actúan como catalizadoras facilitándola, dificultándola, incluso inhibiéndola. Variables que pueden actuar tanto a nivel individual como grupal. Para Borman y Motowidlo (1993) las razones por las que existen este tipo de variables son: a) porque definen el ambiente de trabajo, b) porque son comunes a la mayoría de los trabajos de una organización, c) porque son más motivadoras que cognitivas, d) porque, aunque deseables, son más implícitas que explícitas.

### **c. Desempeño Organizacional**

Estas actividades son realizadas voluntariamente a favor o en contra de los objetivos de la organización.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018?

## **1.4.2 Problemas Específicos**

### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación Teórica**

La investigación, desde el punto de vista teórico, va a contribuir al enriquecimiento del conocimiento científico, específicamente en lo referente a la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, que son necesarias para que se de el cambio a nivel de la Dirección Regional de Salud, y como también todo lo relacionado al desempeño profesional que ejercen el personal.

### **1.5.2 Justificación practica**

Desde la mirada práctica, la investigación, es relevante debido a que aporta a la mejora del desempeño laboral y a una adecuada gestión del talento humano; constituyéndose en una fuente de referencias para futuras investigaciones, que son de interés para diferentes profesionales, estudiantes universitarios, como para cualquier persona interesada en el tema.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

La presente investigación, se sostiene en los lineamientos de la política de salud, por ende, aporta a la ciencia en salud, debido a que busca contribuir a la mejoría de la calidad de atención del cliente al evaluar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección regional de Salud Pasco, 2018. De igual forma, los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados, una vez demostrados su validez, podrán ser utilizados en futuras investigaciones.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específicos**

#### **Hipótesis específico 1**

Existe relación significativa entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

#### **Hipótesis específico 2**

Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

#### **Hipótesis específico 3**

Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

#### **Hipótesis específico 4**

Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Salud Pasco, Pasco, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Pasco, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.



## II. Método

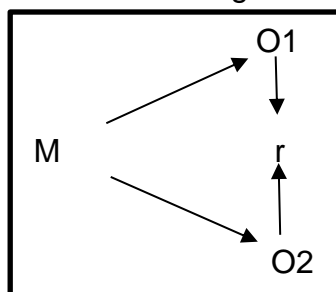
### 2.1 Diseño de investigación

El diseño del presente estudio es no experimental de corte transversal.

Según Soto (2014) este tipo de investigación es “No experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de las variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal como se da en su contexto natural” (p. 61).

Es de corte transversal, al respecto Hernández et al. (2014), manifestó que los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Mediante el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de 80 trabajadores

O1 = Observación de la Variable Gestión del Talento Humano

O2 = Observación de la Variable Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables de estudio.

Para el análisis de las variables de estudio, se asumió los siguientes niveles e intervalos de puntuaciones.

Tabla 1

Niveles y rangos de puntuaciones de la variable: Gestión del talento humano y sus indicadores

Niveles	Indicadores				Gestión del talento humano
	I-1	I-2	I-3	I-4	
	Incorporación	Capacitación	Evaluación	Incentivo	
Alto	12-15	12-15	12-15	12-15	44-60
Regular	8-11	8-11	8-11	8-11	28-43
Bajo	3-7	3-7	3-7	3-7	12-27

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Niveles y rangos de puntuaciones de la variable: desempeño laboral y sus indicadores

Niveles	Indicadores			Desempeño laboral
	I-1	I-2	I-3	
	D. tarea	D. contextual	D. Organizacional	
Alto	15-20	15-20	15-20	44-60
Regular	9-14	9-14	9-14	28-43
Bajo	3 -8	3-8	3-8	12-27

Fuente: elaboración propia

### Tipo de investigación

La investigación es de tipo “Transeccional correlacional”, que busca describir la relación entre las variables planteadas en un momento dado. Hernández, Fernández & Baptista (2010). describe que “Estos diseños describen relaciones entre dos o más

categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan-efecto.

En este tipo de diseño las variables son de estudio transeccional correlacional, donde para efectos de estudio se simboliza con “1” y “2”.

### **Nivel de investigación**

Es de nivel descriptivo, Sánchez y reyes (2015) define: en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en un tiempo y espacio determinado.

### **Enfoque cuantitativo**

Hernández R., (2006) define que es Uso de recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Gestión del Talento Humano**

#### **Definición conceptual de la variable gestión del talento humano**

Chiavenato (2009), refiere que: es necesario contar con políticas y prácticas necesarias donde los gerentes dirigen a las personas o recursos, donde se encuentra reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño, a todo esto, se denomina gestión del talento humano.

#### **Definición operacional de la variable gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es el proceso que consiste en la incorporación, la capacitación del personal, la evaluación y los incentivos.

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

#### **Definición conceptual de la variable desempeño laboral**

Chiavenato (2000), define el desempeño, son comportamientos observados en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos en la organización, un buen desempeño laboral fortalece a la organización.

### **Definición operacional de la variable desempeño laboral**

el desempeño laboral es un conjunto de acciones realizadas en base al desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional.

### **2.2.3. Operacionalización de variables**

**Tabla 3**  
OPERACIONALIZACIÓN

**TITULO:** Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018  
Variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
Gestión del Talento humano	Gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.	La gestión del talento humano es el proceso que consiste en la incorporación, la capacitación del personal, la evaluación y los incentivos.	Proceso de incorporación	Necesidad de la institución	<b>1 = Totalmente en desacuerdo.</b> <b>2= En desacuerdo.</b> <b>3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</b> <b>4 = De acuerdo.</b> <b>5 = Totalmente de acuerdo.</b>	CUESTIONARIO
				Perfil del personal		
				Distribución del personal		
			Capacitación	Seguimiento		
				Monitoreo		
			Evaluación	Motivar al personal		
				Los resultados se analizan en equipo		
			Los incentivos	Reconocimientos		
				Estímulos		

## Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Palaci (2005), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo.	El desempeño laboral es un conjunto de acciones realizadas en base al desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional.	Desempeño de Tareas	Ubicación del área de trabajo	<b>1 = Totalmente en desacuerdo.</b> <b>2= En desacuerdo.</b> <b>2 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</b> <b>4 = De acuerdo.</b> <b>5 = Totalmente de acuerdo.</b>	CUESTIONARIO
				Mejora de las organizaciones de acuerdo al plan de trabajo		
			Desempeño contextual	Perfil del personal		
				Los incentivos han mejorado la identificación con la institución		
			Desempeño Organizacional	Responsabilidad con la institución		
				Uso efectivo del tiempo		
				Ejecución de las actividades		

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población de estudio está dada por el número total de personas que laboran en la Dirección Regional de Salud Pasco, los cuales vienen laborando en las diferentes unidades, gerencias y subgerencias, en un total de 101 trabajadores.

Tabla 4

Numero de personal profesional que labora en la Dirección regional de Salud Pasco

Población	Masculino	Femenino	Total
Nombrados	20	25	45
Contratados	30	26	56
Total	50	51	101

### 2.3.2 Muestra

“La muestra es, en esencia, un subconjunto de la población, que se selecciona para participar en el estudio” Hernández et al (2014, p. 175). Para la presente investigación la muestra está constituida por 80 personas que laboran en la dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

$$n_o = \frac{N Z_{\alpha}^2 P Q}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 P Q}$$

Donde:

$n_o$  = Tamaño de la muestra

$N$  = 101

$P$  = 0.5

$Q$  = 0.5

$$Z_{\alpha}^2 = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$n_o = 80.1391276$$

Tipo de muestreo: Probabilística aleatorio simple

“Este tipo de muestreo es un aspecto básico y a la vez esencial es el supuesto de que cada uno de los miembros de una población tiene iguales posibilidades de pertenecer a la muestra” (Sánchez y Reyes, 2006, p. 143).

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

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas son el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Por el cual el investigador se vale para acercarse a los hechos y acceder al conocimiento. Las técnicas utilizadas fueron:

#### **Instrumento**

Se uso el cuestionario que corresponde a la técnica de encuesta, Rodríguez (2005) “corresponde una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el que investigue centre su atención en aspectos precisos y sean sujetos a determinadas circunstancias” (p.98).

#### **Encuesta**

##### **Instrumento para medir la variable Gestión del Talento Humano**

Nombre	: Encuesta sobre Gestión del Talento Humano
Autor	: Katherine Veronikha Ñaupari Yupari
Lugar de aplicación	: Dirección Regional de Salud Pasco
Forma de aplicación	: Directa



Duración de la Aplicación : 5 minutos

Descripción del instrumento : El instrumento consta de 4 dimensiones y hace un total de 12 ítems.

Tabla 5

Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Ítems
1. Proceso de Incorporación del Personal	3
2. Capacitación del personal	3
3. Evaluación del desempeño del personal	3
4. Incentivos al personal	3

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, el formato de respuesta de cada ítem, esta pre codificada en valores: Totalmente de acuerdo = 5 puntos. De acuerdo = 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos. En desacuerdo = 2 puntos. Totalmente en desacuerdo = 1 punto. Orientados para cada uno de los indicadores

### **Instrumento para medir la variable desempeño laboral**

Nombre : Encuesta sobre desempeño laboral

Autor : Katherine Veronikha Ñaupari Yupari

Lugar de aplicación : Dirección Regional de Salud Pasco

Forma de aplicación : Directa

Duración de la Aplicación : 5 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento consta de 3 dimensiones y hace un total de 12 ítems.

Tabla 6

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Ítems
1. Desempeño de Tarea	4
2. Desempeño contextual	4
3. Desempeño Organizacional	4

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, el formato de respuesta de cada ítem, esta pre codificada en valores: Totalmente de acuerdo = 5 puntos. De acuerdo = 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos. En desacuerdo = 2 puntos. Totalmente en desacuerdo = 1 punto. Orientados para cada uno de los indicadores

#### 2.4.2 Validez y fiabilidad

##### Validez

##### Validez a juicio de expertos:

Hernández et al (2010) manifestó que: “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

La validez de los instrumentos se realizó mediante la técnica de juicios de expertos. Donde hace referencia a que tres o más expertos manifiesten su conformidad, que “Hay Suficiencia” luego de haber realizado un análisis de los instrumentos de medición que se pretende emplear en la recolección de datos, esto a partir de tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 7

Validez de los cuestionarios

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Dr. Alfredo Palacios Ca	Aplicable
Experto 2	Mg. Rogelio Landaveri Martínez	Aplicable
Experto 3	Mg. Abel Romualdo Rosario	Aplicable

## Fiabilidad

### Determinación de la fiabilidad del instrumento

La fiabilidad de un instrumento de medición según Hernández, et al (2010), “es el grado en que un instrumento produce resultados consientes y coherentes” (p.200).

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, se hizo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach, para después ser analizados los datos, utilizando el programa Estadístico SPSS determinándose un nivel de confiabilidad alto ( $\alpha = 0,821$ ),

Tabla 8

### ***Resultado de la fiabilidad de la Gestión del talento humano y desempeño laboral***

Variables	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Gestión del Talento humano y desempeño laboral	,821	24

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

### **Método científico**

“Es la secuencia de procesos sistemáticos e instrumentos que nos lleva a un conocimiento científico. Estos procesos nos permitirán realizar una investigación” (Ezequiel Ander-Egg, 1962, p.13).

### **Método hipotético deductivo**

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, pues se partió del planteamiento de una hipótesis y a través de inferencias se llegó a conclusiones. Según (Bernal, 2010) consiste en un proceso que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Primero, se procedió a encuestar a la muestra conformada por 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Pasco en una sesión promedio de 10 minutos, se les aplico los cuestionarios de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Luego, se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la hoja de cálculo de Microsoft Office Excel.

Por último, se realizó el análisis de los datos por medio del programa estadístico SPSS versión 23.0 en español con el cual se obtuvo los resultados pertinentes al estudio, los cuales son mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

## **2.6 Aspectos éticos**

Los datos que se precisa en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos, luego de aplicar los cuestionarios validados, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la correspondiente autorización del director de la Dirección Regional de Salud Pasco, para tal efecto, se mantuvo; el anonimato de los sujetos encuestados, el respeto y consideración y no hubo prejujuamiento.

### III. Resultados

#### 3.1 Resultado descriptivo de la Investigación

Tabla 9

***Distribución porcentual de la variable: Gestión del Talento Humano de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	13	16,3
Regular	67	83,8
Total	80	100,0

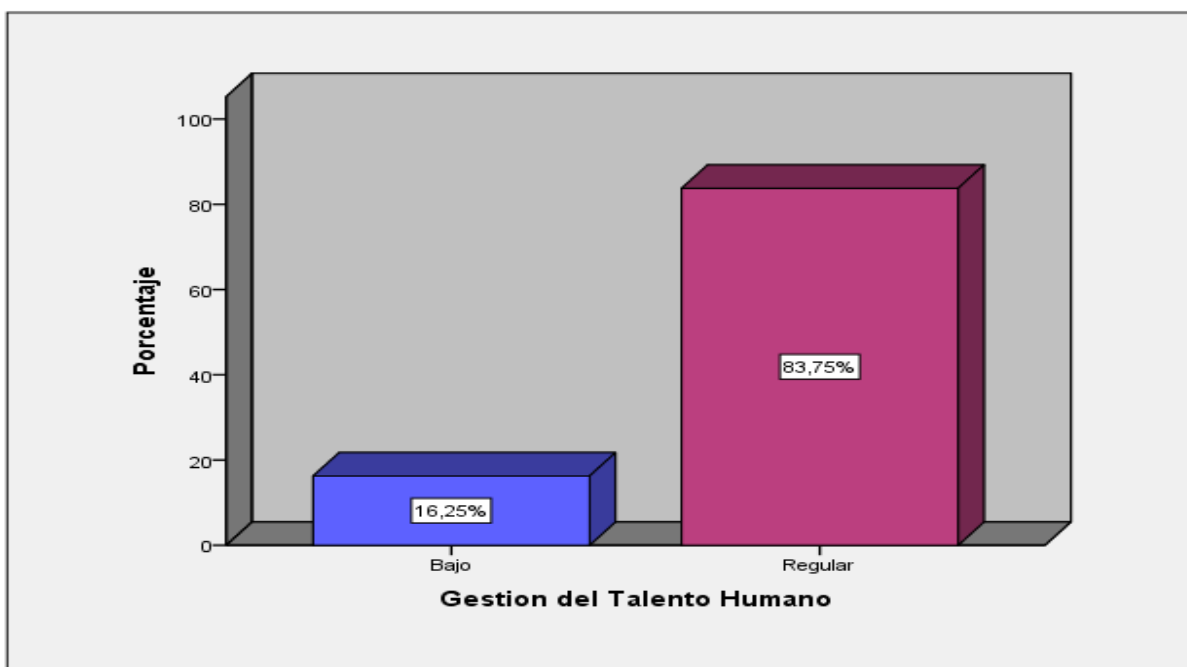


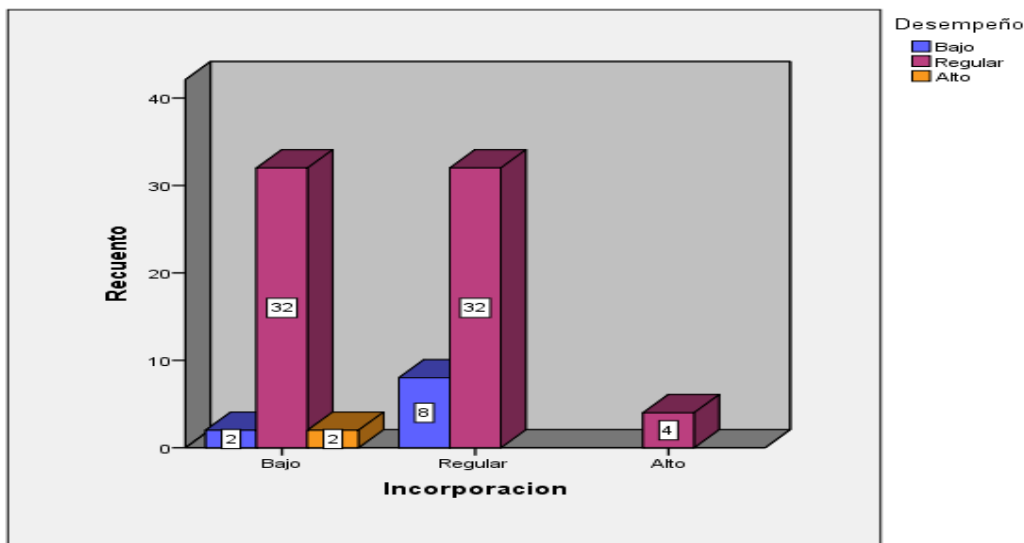
Gráfico 1. Percepción de la variable Gestión del talento Humano

**Interpretación:** Según la tabla 6 y figura 1, se observa que el 83.75% del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018, perciben que la Gestión del Talento Humano es Regular, mientras que el 16.25% del personal señalan que la Gestión del Talento Humano es Malo. Es decir, que el mayor porcentaje refiere que tanto la incorporación, capacitación, evaluación y los incentivos esta en un nivel regular.

Tabla 10

**Distribución porcentual del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018**

			Desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
incorporación	Bajo	Recuento	2	32	2	36
		% dentro de desempeño	20,0%	47,1%	100,0%	45,0%
	Regular	Recuento	8	32	0	40
		% dentro de desempeño	80,0%	47,1%	0,0%	50,0%
	Alto	Recuento	0	4	0	4
		% dentro de desempeño	0,0%	5,9%	0,0%	5,0%
Total	Recuento	10	68	2	80	
	% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



**Gráfico 2.** Percepción de la incorporación con el desempeño laboral.

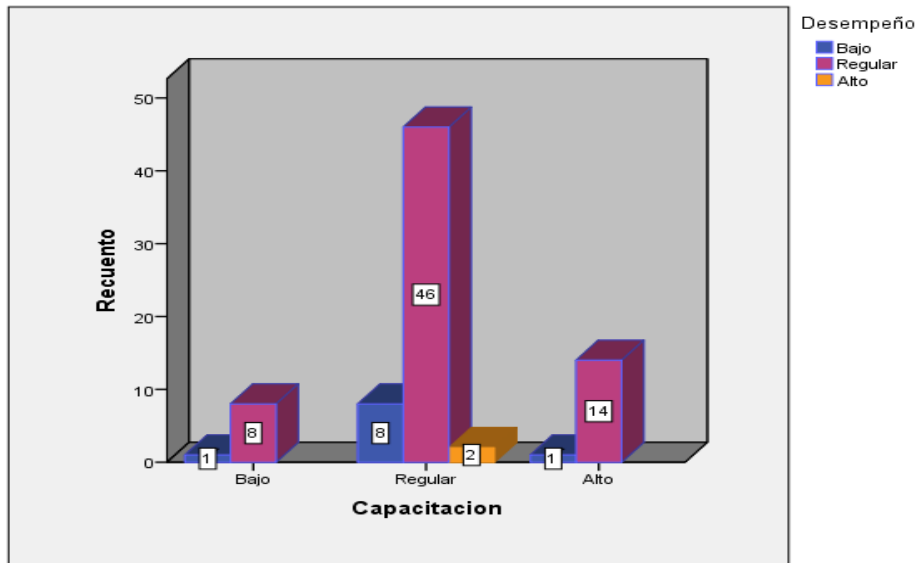
**Interpretación:** Según la tabla 7 y figura 2, se observa que el 50% del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, perciben que la incorporación del personal es regular e influyen en forma regular en el desempeño laboral, un 45% del personal percibe que la incorporación a la institución es mala, de los cuales 32 personas opinan que el influye en el desempeño de forma regular, y 2 personas piensan influyen de manera baja y alta. El 5% del personal percibe

que la incorporación es alta, de los cuales solo 4 personas creen que influyen en el desempeño laboral de forma regular.

Tabla 11

*Distribución porcentual de la capacitación, en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Pasco, 2018*

			Desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Capacitación	Bajo	Recuento	1	8	0	9
		% dentro de capacitación	11,1%	88,9%	0,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño	10,0%	11,8%	0,0%	11,3%
	Regular	Recuento	8	46	2	56
		% dentro de capacitación	14,3%	82,1%	3,6%	100,0%
		% dentro de Desempeño	80,0%	67,6%	100,0%	70,0%
Alto	Recuento	1	14	0	15	
	% dentro de capacitación	6,7%	93,3%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Desempeño	10,0%	20,6%	0,0%	18,8%	
Total	Recuento	10	68	2	80	
	% dentro de capacitación	12,5%	85,0%	2,5%	100,0%	
	% dentro de Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



**Gráfico 3.** Percepción del personal en cuanto a la capacitación en el desempeño laboral.

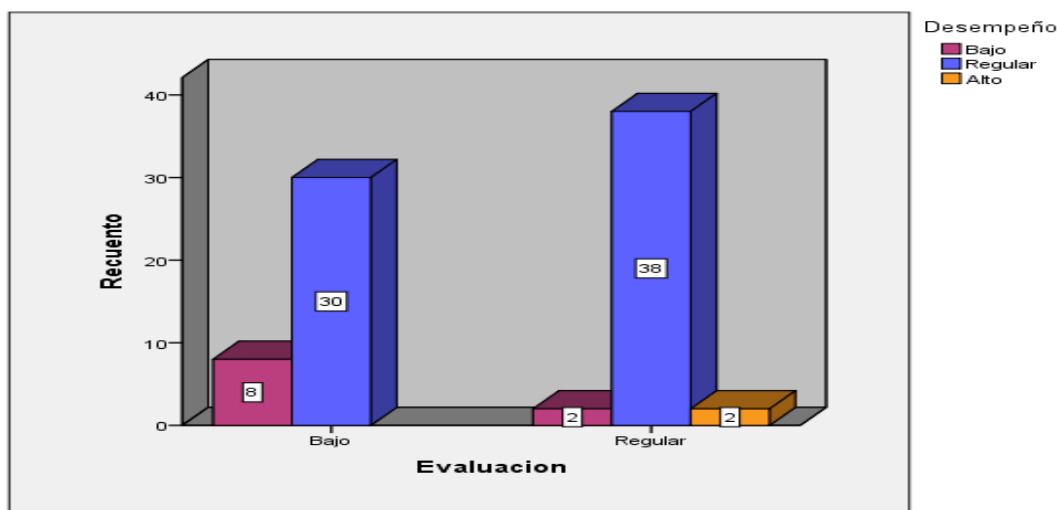
**Interpretación:**

Según la tabla 8 y figura 3, se observa que el 85% del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, perciben que la capacitación del personal es regular y está relacionado de forma regular con el desempeño laboral, mientras que el 12.5% del personal piensa que es bajo al igual que está relacionado con el desempeño laboral, y un 2.5% cree que la capacitación es alta al igual que influye en el desempeño laboral.

Tabla 12

**Distribución Porcentual de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018**

			Desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Evaluación	Bajo	Recuento	8	30	0	38
		% dentro de evaluación	21,1%	78,9%	0,0%	100,0%
		% dentro de desempeño	80,0%	44,1%	0,0%	47,5%
	Regular	Recuento	2	38	2	42
		% dentro de evaluación	4,8%	90,5%	4,8%	100,0%
		% dentro de desempeño	20,0%	55,9%	100,0%	52,5%
Total	Recuento	10	68	2	80	
	% dentro de evaluación	12,5%	85,0%	2,5%	100,0%	
	% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



**Gráfico 4.** Percepción del personal en cuanto a la evaluación en el desempeño laboral.



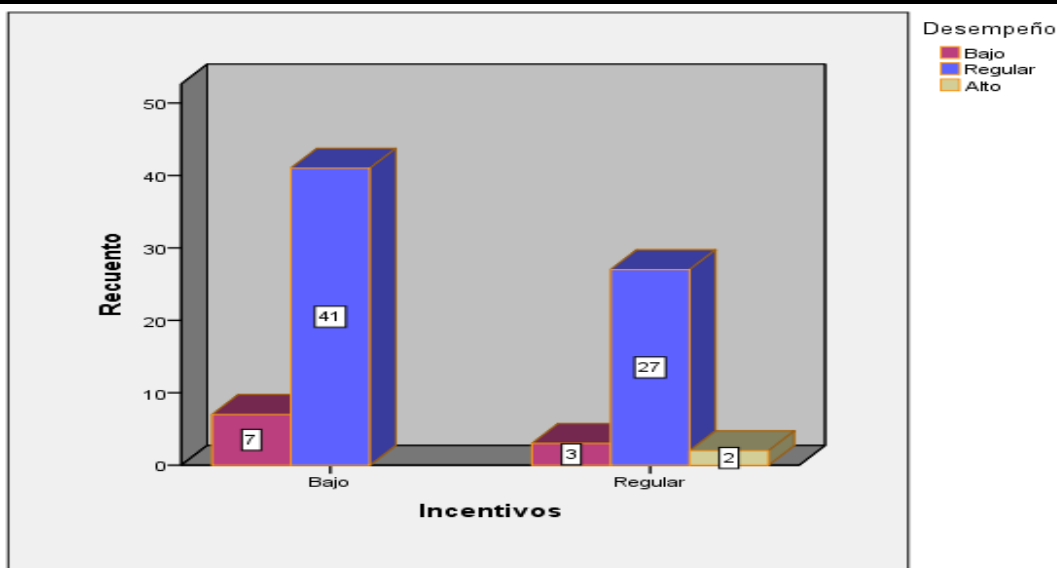
## Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 4, se observa que el 85% del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, perciben que la evaluación del personal es regular y está relacionado de forma regular con el desempeño laboral, mientras que el 12.5% del personal piensa que es bajo al igual que está relacionado con el desempeño laboral, y un 2.5% cree que la evaluación es alta al igual que influye en el desempeño laboral.

**Tabla 13**

*Distribución Porcentual de los incentivos en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Pasco, 2018*

			Desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Incentivos	Bajo	Recuento	7	41	0	48
		% dentro de incentivos	14,6%	85,4%	0,0%	100,0%
		% dentro de desempeño	70,0%	60,3%	0,0%	60,0%
	Regular	Recuento	3	27	2	32
		% dentro de incentivos	9,4%	84,4%	6,3%	100,0%
		% dentro de desempeño	30,0%	39,7%	100,0%	40,0%
Total	Recuento	10	68	2	80	
	% dentro de incentivos	12,5%	85,0%	2,5%	100,0%	
	% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



**Gráfico 5.** Percepción del personal de los incentivos y el desempeño laboral.

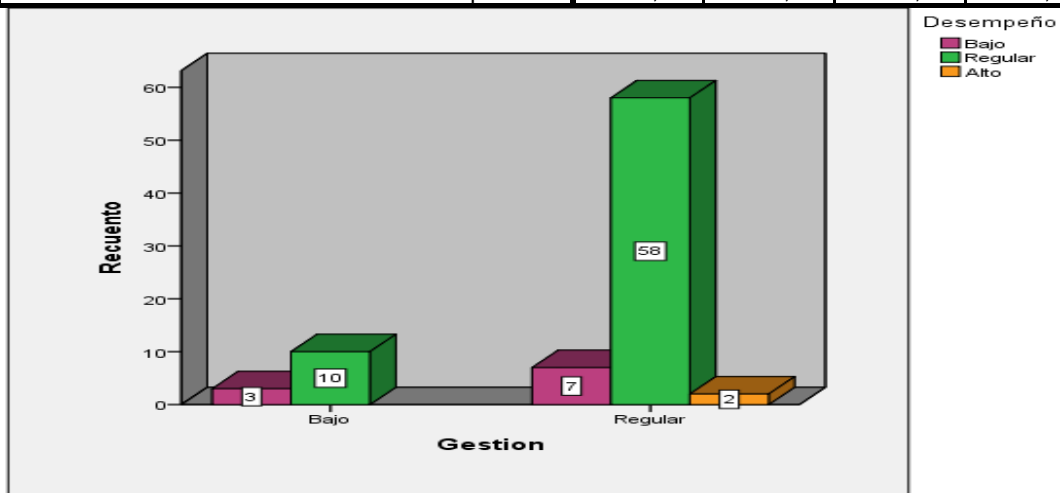
## Interpretación:

Según la tabla 10 y figura 5, se observa que el 85% del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, perciben que los incentivos del personal es regular y está relacionado de forma regular con el desempeño laboral, mientras que el 12.5% del personal piensa que es bajo al igual que está relacionado con el desempeño laboral, y un 2.5% cree que los incentivos son altos al igual que influye en el desempeño laboral.

Tabla 14

**Distribución porcentual de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018**

			Desempeño			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Gestión	Bajo	Recuento	3	10	0	13
		% dentro de gestión	23,1%	76,9%	0,0%	100,0%
		% dentro de desempeño	30,0%	14,7%	0,0%	16,3%
	Regular	Recuento	7	58	2	67
		% dentro de gestión	10,4%	86,6%	3,0%	100,0%
		% dentro de desempeño	70,0%	85,3%	100,0%	83,8%
Total	Recuento	10	68	2	80	
	% dentro de gestión	12,5%	85,0%	2,5%	100,0%	
	% dentro de desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



**Gráfico 6:** percepción del personal en cuanto a la Gestión del talento humano y el desempeño laboral

### Interpretación:

Según la tabla 10 y figura 5, se observa que el 85% del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, perciben que la gestión del talento humano es regular y está relacionado de forma regular con el desempeño laboral, mientras que el 12.5% del personal piensa que es bajo al igual que está relacionado con el desempeño laboral, y un 2.5% cree que la gestión del talento humano es alta al igual que influye en el desempeño laboral.

### 3.2 Contratación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

**H1:** Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

Regla de decisión: para el contraste de las hipótesis la regla de decisión será si  $p > 0.05$  entonces la  $H_0$  se rechaza, caso contrario se acepta, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 15

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,896 <sup>a</sup>	2	,387
Razón de verosimilitud	2,000	2	,368
Asociación lineal por lineal	1,872	1	,171
N de casos válidos	80		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

De acuerdo a los resultados mostrados se rechaza la  $H_0$ , es decir que, si existe relación entre la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del

personal de la dirección regional de Salud Pasco, 2018. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p=0,387$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

### Hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la incorporación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Tabla 16**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,421 <sup>a</sup>	4	,170
Razón de verosimilitud	7,754	4	,101
Asociación lineal por lineal	2,655	1	,103
N de casos válidos	80		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

De acuerdo a los resultados mostrados se rechaza la Ho, es decir que, si existe relación entre la incorporación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p=0,170$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la incorporación tiene un nivel bajo. El

desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

Hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Tabla 17**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,615 <sup>a</sup>	4	,806
Razón de verosimilitud	2,259	4	,688
Asociación lineal por lineal	,108	1	,743
N de casos válidos	80		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

De acuerdo a los resultados mostrados se rechaza la Ho, es decir que, si existe relación entre la capacitación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p=0,806$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la capacitación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

Hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

Tabla 18

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,357 <sup>a</sup>	2	,042
Razón de verosimilitud	7,371	2	,025
Asociación lineal por lineal	6,237	1	,013
N de casos válidos	80		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,95.

De acuerdo a los resultados mostrados se rechaza la Ho, es decir que, si existe relación entre la evaluación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p=0,042$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la evaluación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

#### **Hipótesis específica 4**

**H1:** Existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre los incentivos y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018.

Tabla 19

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,419 <sup>a</sup>	2	,181
Razón de verosimilitud	4,100	2	,129
Asociación lineal por lineal	1,778	1	,182
N de casos válidos	80		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,80.

De acuerdo a los resultados mostrados se rechaza la  $H_0$ , es decir que, si existe relación entre el incentivo con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p=0,181$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha=0.05$ ); es decir, que cuando el incentivo tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

#### **IV. Discusión**

Se analizó los datos estadísticos de la gestión del talento humano en la Dirección Regional de Salud Pasco, donde se muestra que el nivel alcanzado es regular 83,8% corroborando a lo manifestado por García A, (2013). Manifiesta que el 64% del personal indica que el reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica, no se utiliza instrumentos que ayude a evaluar conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes. Así mismo Montoya (2013); manifiesta que los empleados no designan correctamente la especialidad médica, así mismo la atención a los pacientes es deficiente a causa de la escasa cantidad de médicos, y hay una prolongada espera para la atención en el área de consulta externa.

Según los resultados estadísticos el nivel de influencia del proceso de incorporación del personal como parte de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral, es significativo, es decir existe relación entre la incorporación del personal y el desempeño laboral, demostrando que cuando la incorporación del personal tiene un nivel bajo el desempeño laboral también será bajo y como considera Vásquez (2006) considera el proceso de incorporación del personal dentro de una organización laboral como una acción eminentemente de carácter formal.

Según los resultados estadísticos el nivel de influencia de la capacitación del personal como parte de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral es significativo, es decir que si la capacitación del personal es bajo también lo será su desempeño laboral, así como lo manifiesta Huanca (2012), que el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Tacna es inadecuado, puesto que la calidad del trabajo, etc. son elementos que condicionan su accionar.

Según los resultados estadísticos el nivel de influencia de la evaluación del desempeño del personal como parte de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral es significativo, es decir existe relación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral, demostrando que cuando la evaluación del



personal tiene un nivel bajo el desempeño laboral también será bajo y como manifiesta Reinoso (2015) donde manifiesta en su trabajo de investigación que el departamento de enfermería carece de sistema de evaluación y seguimiento del desempeño laboral, lo que ocasiona que el servicio no mejore.

Según los resultados estadísticos el nivel de influencia de los incentivos al personal como parte de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral, es significativo, es decir existe relación entre los incentivos del personal y el desempeño laboral, demostrando que cuando los incentivos del personal tiene un nivel bajo el desempeño laboral también será bajo y como manifiesta Romero (2008) donde manifiesta en su trabajo de investigación que los prestadores de servicios de salud se sienten insatisfechos con su remuneración económica y con el reconocimiento de sus superiores.

Según los resultados estadísticos el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, es significativo, es decir existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, demostrando que cuando la gestión del talento humano es bajo el desempeño laboral también será bajo coincidiendo con Obando (2008), quien manifiesta que la participación activa del trabajador en la actualidad es de vital importancia, esto solo se puede lograr venciendo todos los paradigmas, logrando el aprendizaje participativo, así como el administrador del talento humano debe ser una persona que promueva y facilite la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y sobre todo apoyo a la capacitación de su personal en forma permanente.

## V. Conclusiones

1. La relación entre la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada ( $p=0,387$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.
2. La relación entre la incorporación de la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada ( $p=0,170$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la incorporación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.
3. La relación entre la capacitación en la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada ( $p=0,806$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la capacitación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.
4. La relación entre la evaluación de la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada ( $p=0,042$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha =0.05$ ); es decir, que cuando la evaluación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

5. La relación entre los incentivos de la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada ( $p=0,181$ ), es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha=0.05$ ); es decir, que cuando el incentivo tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

## **VI. Recomendaciones**

1. A los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Pasco: Considerar la presente investigación para fortalecer el desempeño laboral de su personal, a partir de la gestión del talento humano en sus cuatro indicadores: Seleccionando personas con perfil para el cargo, desarrollando sus capacidades, evaluando sus acciones e incentivándolo, con la finalidad de mejorar los resultados y el logro de los objetivos institucionales.
2. A los Directores de Hospitales y Jefes de Establecimientos del Ámbito de la Dirección Regional de Salud Pasco: El presente estudio es de utilidad para los directores y jefes, quienes interactúan de forma directa con el personal, lideran y ejecutan las acciones destinadas a mejorar el desempeño laboral con la finalidad de brindar un buen servicio a la población.
3. Al personal que labora en el ámbito de la Dirección Regional de Salud Pasco: El trabajo desarrollado permite al personal conocer los procesos de la gestión del talento humano y solicitar se cumplan las acciones destinadas a mejorar el desempeño laboral; al mismo tiempo sensibiliza al personal en cuanto al cumplimiento de su trabajo en cuanto al desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

El presente estudio presenta una visión global, sin embargo, deja abierta la posibilidad de profundizar el conocimiento mediante trabajos de investigación, en cada una de los indicadores, así como con poblaciones de estudio diferentes.

## VII. Referencias

1. Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. CEPAL.
2. Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones pirámide. Madrid.
3. Blastos, J. (2005). *Tendencias en las políticas del talento humano*. Bogotá: Fondo de Desarrollo Educativo.
4. Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9.
5. Bravo, G., Marjury, T., & Treminio Mejía, M. G. (2016). *Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015*. (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
6. Barragán Pinilla, D. E., & Barahona Urbano, H. (2013). *Propuesta de un modelo de planeación estratégica para la gestión del talento humano de la vicepresidencia de salud de la Organización Sanitas Internacional de la sede*.
7. Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*, México: Trillas.
8. Coulter., R. (2005). *Administración*. 8va. Edición. En R. S. Coulter., *Administración*. 8va. Edición. México: Pearson.
9. Cuesta, A. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*, La Habana: Academia.
10. Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*, novena edición, 2011. México, Editorial McGrawHill.
11. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. ^ eMéxico, DF México, DF:McGraw Hill.
12. Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*, quinta edición, 2000. Colombia, Editorial McGrawHill.

13. Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. 1990.
14. Decreto Legislativo N° 1153. Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado.
15. Decreto Supremo N° 009-2016-EF. Decreto Supremo que establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único previsto en la Octogésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 y dicta Disposiciones Complementarias.
16. Enríquez Salazar, E. D. P. (2015). *Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades Baca Ortíz, Quito, junio 2014.*
17. García Solarte, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*, (27), 162-200.
18. Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Cabrera, R. V. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall.
19. *Gran Diccionario de la Lengua Española* © 2016 Larousse Editorial, S.L.
20. Huanca Quispe, M. (2012). *La calidad del servicio del Centro de Capacitación Permanente SAC y su influencia en el desempeño del capital humano de la Dirección Regional de Salud Tacna.*
21. [https://www.ecured.cu/Desempeño\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral)
22. <https://www.significados.com/administracion/>
23. <https://www.dmedicina.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>
24. <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
25. Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México.
26. Jaramillo Naranjo, O. L. (2011). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la*

- Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. Revista científica *Pensamiento y Gestión*, (18).
27. Jericó, P. (2001). *Gestión del talento humano*. Madrid. *Printice Hall. Pearson Educación*.
28. Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. 2013.
28. López, J. *Gestión en el Tercer Milenio*, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 8, N° 15, Lima, Julio 2005).
31. *Manual de Organización y Funciones (MOF)*, (2008). Dirección de Red de Salud Huaylas Sur.
29. Madies, C. (2007). *La gestión del talento humano del Sector Salud*. Argentina: Universidad de Buenos Aires.
30. MINSA (1999). *Gestión de Recursos Humanos*.
31. Montoya Mejillones, E. V. (2013). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del Centro de Salud Área 1 de Santa Elena año 2013*.
32. Moreno, L. P. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7a edic. Ediciones Díaz de Santos.
33. McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
34. Obando, M. (2008). *La gestión del talento humano como instrumento de desarrollo competitivo" de la ciudad de Lima*. Lima: Universidad de Lima.
38. *Reglamento de Organización y Funciones (ROF)*, (2008). Dirección de Red de Salud Huaylas Sur.
35. Ministerio de Salud (2008). Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA. Que aprueba la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01.
36. Romero Arias, R. M. (2008). *La satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud como un factor de calidad*.
37. Salazar Martínez, M. L. (2014). *Gestión de talento humano para mejorar el servicio al cliente del Hospital Pediátrico Alfonso Villagómez de la ciudad de Riobamba*.
38. Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.

39. Salas Perea, Ramón Syr, Díaz Hernández, Lázaro, & Pérez Hoz, Grisell. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Educación Médica Superior, 26(4), 604-617. Recuperado en 10 de diciembre de 2016, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&tlng=es).
40. Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91.
41. Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta Edición ed.).
46. Spencer, Lyle M y Spencer, Signe M., *Competence at work, models for superior performance*, John Wiley & Sons, Inc., USA, 1993.
42. Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.
43. Vásquez, A. (2006). *Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales*. Santiago de Chile: UCCH.



## VIII. ANEXO

### Anexo 1. Instrumento de recolección de datos



#### ENCUESTA SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Buen día, Estamos haciendo una encuesta para determinar la relación de: LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD PASCO, 2018; por lo que agradecemos, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

(Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones).

Genero	Situación laboral
Hombre	Contrato ocasional
Mujer	Contrato Permanente
	Nombramiento
	Contrato Colectivo
	Serv. Profesionales
	Otro
	Especifique:

1 = Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

DIMENSION	ENUNCIADOS	VALORES
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
Incorporacion	1. El personal que labora fue contratado según la necesidad de la institución.	1 2 3 4 5
	2. El personal que labora cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	1 2 3 4 5
	3. La distribución de personal se realiza según el cuadro de asignación de personal (CAP)	1 2 3 4 5
Capacitacion	4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador y según puesto que ocupa	1 2 3 4 5
	5. La capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	1 2 3 4 5
	6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	1 2 3 4 5
Evaluacion del desempeño	7. Se realiza la evaluación por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	1 2 3 4 5
	8. Se realiza a todo el personal del establecimiento una evaluación del desempeño	1 2 3 4 5
	9. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	1 2 3 4 5
Incentivos	10. Se emite reconocimientos por escrito a cargo del superior por el buen desempeño del personal.	1 2 3 4 5
	11. Hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.	1 2 3 4 5
	12. Se promueve a algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral.	1 2 3 4 5

**ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

1 = Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.

INDICADORES	ENUNCIADOS	VALORES				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Desempeño de tarea</b>	13. El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el area de trabajo.	1	2	3	4	5
	14. La capacitacion recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual	1	2	3	4	5
	15. La evaluacion del desempeño ha mejorado la organizaci3n y ejecuci3n de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	1	2	3	4	5
	16. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificaci3n con la instituci3n.	1	2	3	4	5
<b>Desempeño Contextual</b>	17. El puesto en el que se ve encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la instituci3n	1	2	3	4	5
	18. La capacitacion recibida ha mejorado su iniciativa en el area de trabajo.	1	2	3	4	5
	19. La evaluacion del desempeño ha mejorado su colaboracion y articulacion con los compa1eros de trabajo	1	2	3	4	5
	20. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificaci3n con la instituci3n	1	2	3	4	5
<b>Desempeño Organizaci3n</b>	21. El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la instituci3n.	1	2	3	4	5
	22. La capacitacion ha mejorado la calidad en la ejecuci3n de sus actividades.	1	2	3	4	5
	23. La evaluacion del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	1	2	3	4	5
	24. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su valiosa COLABORACION.

## Anexo 2 Fiabilidad del instrumento

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2	66,75	71,461	,680	,807
V3	67,75	63,987	,705	,795
V4	67,15	78,239	-,096	,829
V5	67,65	70,766	,352	,816

V6	66,75	71,461	,680	,807
V7	67,75	63,987	,705	,795
V8	67,15	78,239	-,096	,829
V9	67,60	68,884	,477	,809
V10	66,75	71,461	,680	,807
V11	67,25	78,197	-,091	,829
V12	68,25	74,303	,121	,828
V13	67,65	70,766	,352	,816
V14	66,75	71,461	,680	,807
V15	67,75	63,987	,705	,795
V16	67,15	78,239	-,096	,829
V17	67,65	70,766	,352	,816
V18	66,75	71,461	,680	,807
V19	67,75	63,987	,705	,795
V20	67,15	78,239	-,096	,829
V21	67,60	68,884	,477	,809
V22	66,75	71,461	,680	,807
V23	67,25	78,197	-,091	,829
V24	68,25	74,303	,121	,828
V25	67,65	70,766	,352	,816

# Anexo 3 Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Incorporación</b>								
1	El personal que labora fue contratado según la necesidad de la institución	✓		✓		✓		
2	El personal que labora cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	✓		✓		✓		
3	La distribución de personal se realiza según el cuadro de asignación del personal (CAP)	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Capacitación</b>								
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador y según el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
5	La capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	✓		✓		✓		
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Evaluación del Desempeño</b>								
7	Se realiza la evaluación por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador	✓		✓		✓		
8	Se realiza a todo el personal del establecimiento una evaluación del desempeño	✓		✓		✓		
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Incentivos</b>								
10	Se emite reconocimientos por escrito a cargo del superior por el buen desempeño del personal.	✓		✓		✓		
11	Hay estímulos (monetario o no monetario) para el trabajador por el buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
12	Se promueve a algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad

Aplicable  No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rogelio Landaveri Martínez

DNI: 6104506

Especialidad del validador: Filosofía y Ciencias Sociales

A. de Julio del 2018

  
Firma del Experto Informante

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem se aplicó para representar el fenómeno o fenómeno específico del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se refiere a la claridad de la enunciación del ítem, en cuanto a su estructura, acierto y dactilo.

NOTA: Suficiencia, es dar suficiencia cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Fidelidad <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b> El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual	✓		✓		✓		
3	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo	✓		✓		✓		
4	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución	✓		✓		✓		
5	<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b> El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución	✓		✓		✓		
6	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo	✓		✓		✓		
7	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución	✓		✓		✓		
9	<b>Dimensión 3: Desempeño organizacional</b> El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
10	La capacitación ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades	✓		✓		✓		
11	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	✓		✓		✓		
12	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY SUFICIENTA

Opinión de aplicabilidad

Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ezequiel LANDAUERI MARTINEZ

DNI: 07011508

Especialidad del validador: Filosofía y Ciencias Sociales

17 de Julio del 2018

  
 Firmado por el Jefe Informante

<sup>1</sup>Fidelidad: El ítem corresponde al concepto de validez de contenido.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para medir el constructo o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: La enunciación del ítem alguna ambigüedad del ítem, es claro, exacto e breve.

NOTA: La validez de los ítems y el contenido del instrumento son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Incorporación El personal que labora fue contratado según la necesidad de la institución	✓		✓		✓		
2	El personal que labora cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña	✓		✓		✓		
3	La distribución de personal se realiza según el cuadro de asignación del personal (CAP)	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador y según el puesto que ocupa	✓		✓		✓		
5	La capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	✓		✓		✓		
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evaluación del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se realiza la evaluación por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador	✓		✓		✓		
8	Se realiza a todo el personal del establecimiento una evaluación del desempeño	✓		✓		✓		
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se emite reconocimientos por escrito a cargo del superior por el buen desempeño del personal	✓		✓		✓		
11	Hay estímulos (monetario o no monetario) para el trabajador por el buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
12	Se promueve a algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NUNCA SUFFICIENTES

Opinión de aplicabilidad

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Mg. ROMUALDO ROSARIO ABEL DNI: 04222770

Especialidad del validador: CIENTÍFICO DE LA COMUNICACIÓN

13 de Julio del 2018

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante

Mg. Abel Romualdo Rosario

<sup>1</sup> Pertinencia: Si tiene correspondencia al campo a evaluar formalmente.  
<sup>2</sup> Relevancia: Si tiene un aporte para mejorar el desempeño o desarrollo específico del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende con claridad el ítem a evaluar del ítem, el constructo, objeto y dominio.

NOTA: Subsección de este subconjunto de ítems debe ser validado por especialistas para medir la diversidad.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Frecuencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b> El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual	✓		✓		✓		
3	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo	✓		✓		✓		
4	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	✓		✓		✓		
5	<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b> El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución	✓		✓		✓		
6	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo	✓		✓		✓		
7	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y anticipación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	✓		✓		✓		
9	<b>Dimensión 2: Desempeño organizacional</b> El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
10	La capacitación ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades	✓		✓		✓		
11	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	✓		✓		✓		
12	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria	✓		✓		✓		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): NO SUFICIENTE      No aplicable [ ]  
 Opción de aplicabilidad: Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. REMUALDO ROSARIO ROSARIO      DNI: 04222770  
 Especialidad del validador: Ciencias de la Comunicación      13 de Julio del 2018

  
 Firma del Experto Informante  
Mg. Abel Rosaldo Rosario

\*Este proceso se lleva a cabo en el marco del convenio suscrito entre el INE y el MTC para la validación de instrumentos de medición del desempeño laboral.  
 \*Este proceso se realiza en el marco del convenio suscrito entre el INE y el MTC para la validación de instrumentos de medición del desempeño laboral.  
 \*Este proceso se realiza en el marco del convenio suscrito entre el INE y el MTC para la validación de instrumentos de medición del desempeño laboral.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensión 1: Incorporación	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>3</sup>		Relevancia <sup>4</sup>		Clasidad <sup>5</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal que labora fue contratado según la necesidad de la institución		✓		✓		✓		
2	El personal que labora cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.		✓		✓		✓		
3	La distribución de personal se realiza según el cuadro de asignación del personal (CAP)		✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Capacitación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
4	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador y según el puesto que ocupa.		✓		✓		✓		
5	La capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)		✓		✓		✓		
6	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones		✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Evaluación del Desempeño</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se realiza la evaluación por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador		✓		✓		✓		
8	Se realiza a todo el personal del establecimiento una evaluación del desempeño		✓		✓		✓		
9	Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones		✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Incentivos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se emite reconocimientos por escrito a cargo del superior por el buen desempeño del personal.		✓		✓		✓		
11	Hay estímulos (monetario o no monetario) para el trabajador por el buen desempeño laboral		✓		✓		✓		
12	Se promueve a algún cargo jerárquico al personal por el buen desempeño laboral		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Dr. Alfredo Talavera Castro    DNI: 04056392

Especialidad del validador: Legislativa - Historia

Fecha, de Tulis del 2018



Firma del Experto Informante

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al contenido del instrumento.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es pertinente para medir el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Clasidad: Se refiere a la calidad según el contenido del ítem, es correcta, errata y demás.  
 NOTA: Subrayados de alta validez y contenido. Los ítems subrayados son válidos para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Finencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b>								
1	El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual	✓		✓		✓		
3	La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo	✓		✓		✓		
4	Los incentivos recibidos monetarios o no monetarios han mejorado su identificación con la institución.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>								
5	El puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución	✓		✓		✓		
6	La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo	✓		✓		✓		
7	La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
8	Los incentivos recibidos monetarios o no monetarios han mejorado su identificación con la institución	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Desempeño organizacional</b>								
9	el puesto en el que se encuentra de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
10	La capacitación ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades	✓		✓		✓		
11	La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	✓		✓		✓		
12	Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Dr. Alfredo Palacios Cárdenas

DNI:

04056392

Especialidad del validador: Abogacía - Moravia

..... de Toluca ..... del 2018



Firma del Experto Informante

<sup>1</sup>Finencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para medir el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende un ítem cuando el enunciado del ítem, es claro, preciso, sencillo y directo  
 NOTA: Suficiencia se da cuando los ítems planteados tienen suficiente validez para medir la dimensión.

## Anexo 4 Autorización para realizar la encuesta

 ESCUELA DE POSGRADO  
"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Solicito: Autorización para realizar encuesta al personal para elaboración de tesis de maestría

Señor:  
Abog. Cristian Velita Espinoza  
Director de la Dirección Regional de Salud Pasco

Presente:

Yo, KATHERINE VERONIKHA ÑAUPARI YUPARI, identificada con DNI: 45507737 con código universitario 7001156923 de la Escuela Posgrado del Programa Académico de "Maestría en Gestión de los Servicios de Salud" de la Universidad Particular "Cesar Vallejo", ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

En atención al pedido efectuado solicito a Usted la autorización para poder llevar a cabo encuesta a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Pasco esto con fines de estudio y sustentar mi proyecto de investigación (Tesis) requerido por la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión de los Servicios de Salud.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle mis muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

Cerro de Pasco, 13 de Julio del 2018

  
Katherine P. Ñaupari Yupari  
UC INGENIERERA  
DEF. 50347

GOBIERNO REGIONAL PASCO  
DIRECCIÓN REGIONAL - SALUD PASCO  
UNIDAD TRAMITE DOCUMENTARIO

Registro Nº: 5584  
Fecha: 12-07-18  
Hora: 5:00  
Folio: 01  
Recibido por: 

## Anexo 5 Constancia de realización de encuesta



PERÚ

GOBIERNO  
REGIONAL DE  
PASCO

DIRESA  
PASCO



"Año del Dialogo y de la Reconciliacion Nacional"

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

**EL DIRECTOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD PASCO; HACE CONSTAR QUE:**

La Licenciada en enfermería **KATHERINE VERONIKHA ÑAUPARI YUPARI** identificada con DNI 45507737 y código N° 7001156923, estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD de la Universidad Cesar Vallejo, solicito autorización para encuestar al personal mediante el documento con registro 5589 con fecha 13/07/2018, aplicando cuestionarios a todo el personal de nuestra institución sobre **"Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018"**

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Cerro de Pasco, 17 de julio del 2018

GOBIERNO REGIONAL PASCO  
Dirección Regional de Salud Pasco

Abog. Crickian Enrique VELITA ESPINOZA  
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD PASCO (et)

Anexo 6 Fotos



