

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**LA GESTIÓN HUMANA Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS
DE LA DIRIS LIMA SUR, BARRANCO 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN:
DERECHO ADMINISTRATIVO Y SALUD PÚBLICA**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER
SIHUINCHA PUMACAHUA CLODOALDO DELUSBE**

LIMA – PERÚ

2022

**LA GESTIÓN HUMANA Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS
DE LA DIRIS LIMA SUR, BARRANCO 2018**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR TEMATICO:

DRA. DENISSE ALICIA BALAREZO MARES

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Freddy Miguel Castro Verona

Presidente

Dr. Janeth Elizabeth Churata Quispe

Secretario

Mg. Cesar Augusto Quiñones Vernazza

Vocal

DEDICATORIA

La presente investigación dedico:

En un primer momento, a Dios por ser la razón de ser que todos los días ilumina mi camino que, con mucha sabiduría, paciencia, humildad y amor, nada es imposible.

A mis amados padres, familiares que con su gran soporte ilimitado favorecieron en este resultado; así como a mí amada esposa e hijo que gracias por su paciencia, comprensión, recomendaciones y su gran amor de aliento en instantes dificultosos, fueron ayuda para obtener el presente objetivo.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud y reconocimiento eterno a los pedagogos de la Escuela de Postgrado de la UPSJB - Universidad Privada San Juan Bautista, por sus enseñanzas y recomendaciones que han contribuido en acrecentar y mejorar mis conocimientos.

A los amigos y colegas de la maestría que han contribuido en la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE

PORTADA.	i
TÍTULO.	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.	iii
DEDICATORIA.	iv
AGRADECIMIENTO.	v
ÍNDICE.	vi
RESUMEN.	ix
ABSTRAC.	x
INTRODUCCIÓN.	xi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.1.1. Formulación Del Problema	3
1.1.2. Problema General.....	3
1.1.3. Problemas Específicos	3
1.2.Objetivos de la Investigación:	3
1.2.1. Objetivo General:.....	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3.Justificación e Importancia de la Investigación:	4
1.3.1. Justificación:	4
1.3.2. Importancia.....	6
1.4.Limitaciones del Estudio	7
1.5.Delimitación del Estudio.....	7

2.1. antecedentes De Investigación	8
2.1.1. Internacionales:	8
2.1.2. Nacionales:.....	11
2.2. MARCO LEGAL	13
2.3. Bases Teóricas	14
2.3.1. Gestión Humana.....	14
2.3.2. Desempeño Laboral	25
2.4. Marco Conceptual.....	33
2.5. Formulación de hipótesis	36
2.5.1. Hipótesis General	36
2.5.2. Hipótesis Específica	36
2.6. Identificación De Variables E Indicadores.....	37
2.6.1. Definición conceptual de variables	37
2.6.2. Definición operacional	37
2.6.3. Operacionalización de variables.....	39
CAPITULO III: METODOLOGIA	41
3.1. Diseño Metodológico	41
3.1.1. Tipo de investigación.....	41
3.1.2. Nivel de investigación.....	41
3.1.3. Diseño	42
3.1.4. Método.....	42
3.2. Población y muestra	42
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.3.1. Técnicas	44
3.3.2. Instrumentos.....	45
3.4. Técnicas para el proceso de la información.....	47
3.5. Aspectos éticos.....	48

CAPITULO IV: RESULTADOS	49
4.1. Análisis Narrativo de las Variables.....	49
Dimensión: Aspecto Técnico.....	49
4.2. Dimensión: Aspecto ILEGAL.....	50
4.3. Variable: Gestión humana.....	51
4.4. Variable: Desempeño laboral.....	52
4.5. Contraste de hipótesis general	53
4.6. Criterios de decisión:	53
4.7. Hipótesis específica 1	54
4.8. Hipótesis específica 2	55
CAPITULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..	56

RESUMEN

El presente escudriñamiento titulado: “La Gestión Humana y el Desempeño Laboral en los Profesionales que realizan labor Administrativa de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018”, se estableció como problema frecuente o general ¿En qué orden interviene la Gestión Humana en los resultados del Desempeño Laboral en los Profesionales Administrativos de la DIRIS Lima Sur - DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?

El estudio se realizó teniendo como sustento el bosquejo no experimental, descriptivo correlacional, método hipotético deductivo - enfoque cuantitativo, la muestra de estudio fue comprendido por 71 profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, de un total de 112 trabajadores; la muestra fue censal con tipo de muestreo no probabilístico. Para el compendio de la información se utilizó el instrumento de la encuesta a través preguntas tipo cuestionarios, validados con antelación; así mismo se realizó una demostración de la confiabilidad y validez, mediante el programa SPSS (Alfa de Cronbach) y la técnica de dictamen de expertos. Con respecto a todas las variables de Gestión Humana y Desempeño Laboral, el instrumento que se ha utilizado fue la encuesta - Escala de Likert y para ratificar la hipótesis se ejecutó mediante el programa SPSS - correlación de Rho Spearman.

Según lo antes expuesto, se pudo demostrar que la Gestión Humana, tiene una intervención directa en el Desempeño Laboral en los profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur; cómo podemos apreciar en los resultados según el reporte emitido por el programa SPSS - correlación de Rho Spearman fue de 0,940, considerado como una representación de una adecuada correlación entre las variables y $p = 0,000$ podemos afirmar una representación hondamente significativo; de acuerdo a las consideraciones descritas podemos confirmar la existencia de una relación afirmativa (positiva) de la Gestión Humana con el Desempeño Laboral de los administrativos de la DIRIS Lima Sur.

Palabras claves: Gestión humana, Desempeño Laboral

ABSTRACT

This research entitled: "Human Management and Work Performance in Professionals who perform Administrative work of DIRIS Lima Sur, Barranco 2018", was established as a frequent or general problem. In what order does Human Management intervene in the results of the Labor Performance in the Administrative Professionals of the DIRIS Lima Sur - DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?

The study was carried out based on the non-experimental, descriptive correlational sketch, hypothetical deductive method - quantitative approach, the study sample comprised 71 administrative professionals from DIRIS Lima Sur, out of a total of 112 workers; the sample was census with non-probabilistic sampling type. For the compendium of the information, the survey instrument was used through questionnaire-type questions, validated in advance; likewise, a demonstration of reliability and validity was carried out, using the SPSS program (Cronbach's Alpha) and the expert's opinion technique. With respect to all the variables of Human Management and Labor Performance, the instrument used was the survey - Likert Scale and the ratification of the hypothesis was executed through the SPSS program - Rho Spearman correlation.

According to the above, it was possible to demonstrate that Human Management has a direct intervention in the Labor Performance in the administrative professionals of DIRIS Lima Sur; how we can appreciate in the results according to the report issued by the SPSS program - Spearman's Rho correlation was 0.940, considered as a representation of an adequate correlation between the variables and $p = 0.000$, we can affirm a deeply significant representation; according to the considerations described, we can confirm the existence of an affirmative (positive) relationship between Human Management and the Labor Performance of the administrative staff of DIRIS Lima Sur.

Keywords: Human management, Work Performance

INTRODUCCIÓN

Los continuos e incesantes cambios y diversas reformas que fueron propiciadas por las autoridades gubernamentales de los diversos turnos, al implementar diferentes sistemas de mejora en las áreas de los Recursos humanos, en especial en lo concerniente al manejo del potencial humanos en el aparato estatal, bajo esta premisa teniendo en cuenta el marco normativo expuestas por el Servicio Civil Peruano (SERVIR); fueron una de las razones que determinaron a ejecutar el presente estudio titulado “La Gestión Humana y el Desempeño Laboral en los Profesionales Administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018”, teniendo el presente estudio como objetivo determinante es demostrar de qué forma la Gestión Humana debido a los diversos cambios que se estén dando de forma continua en su contexto conceptual; siendo un factor primordial para alcanzar las mejoras competitivas en las instituciones estatales. Es decir, las mejoras en el logro de las competencias del talento humano, mejoras en la capacidad productiva, sus aplicaciones están generando cambios sustanciales en el sector público. De esta forma, se busca demostrar que las acciones de gestión del desempeño están de una u otra forma inmersos en los grandes cambios con el objetivo de familiarizar a los nuevos retos al profesional administrativo de la sede administrativa del sector salud.

La presente investigación estará enfocado a explicar en lo concerniente a la relación que coexiste entre las variables de Gestión Humana y Desempeño laboral; buscando identificar información de lo importante que resulta la gestión humana para los servidores administrativos de la DIRIS Lima Sur y en que magnitud éste favorece en el progreso del desempeño laboral a fin de optimizar los recursos que favorecerán en forma positiva a favor de la institución así como la del servidor público, las mismas que contribuirán en la experiencia de los trabajadores.

El presente trabajo de investigación está fraccionado en capítulos: En el capítulo I se especifica el planteamiento del problema, formulación del problema general

y específico, asimismo se establecen los objetivos general y específicos, así como la justificación e importancia de la investigación, considerando las limitaciones del estudio que se pudo identificar al momento de ejecutar el estudio. En el capítulo II, se consigna el marco teórico en la que se expone como antecedente del estudio un conjunto de investigaciones de autores tanto internacionales como nacionales, bases teóricas donde precisamos temas relacionados a nuestras dos variables; gestión humana y desempeño laboral, asimismo señalamos con mucha claridad la definición de términos básicos de las dimensiones de gestión humana y desempeño laboral, dejo en claro el marco conceptual y la formulación de las hipótesis y variables e indicadores que pretenden demostrar que la gestión humana influye significativamente con el desempeño laboral en los Profesionales que realizan labor administrativa en la DIRIS Lima Sur y el predominio de las variables donde se muestra en la matriz de operacionalización. En el capítulo III, se describe la metodología, tipo, dando énfasis al nivel, diseño y método de la investigación, también se detalla el tamaño de población y muestra con la que se ejecutó el estudio, dando a conocer las técnicas e instrumentos manejados, así como las técnicas utilizada para el análisis de datos que se utilizaron para alcanzar los resultados. En el capítulo IV, se exteriorizan los resultados donde se describe el grado de confiabilidad de los instrumentos manejados, los datos generales, análisis narrativo de las variables gestión humana y desempeño laboral teniendo en consideración las dimensiones: aspecto técnico y legal; que mediante el programa estadístico SPSS, teniendo en consideración la prueba estadística coeficiente de correlación de Rho Spearman, se ha utilizado para el contraste de la hipótesis general y luego dar paso a la discusión de resultados, las conclusiones y por ultimo las recomendaciones.

Por lo tanto, el presente estudio es demostrar e grado de importancia que tiene la Gestión Humana y cómo este implica en el Desempeño Laboral en los Profesionales que realizan labor administrativa en la DIRIS Lima Sur.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En nuestra actualidad por las numerosas alteraciones a efectos de los cambios globales, han hecho que las instituciones públicas efectúen nuevas estrategias y retos, exigiendo la ejecución de cambios significativos en la estructura organizacional y en la materialización de estrategias en la Gestión Humana. Con el objeto de dimensionar correctamente el talento de las personas, incluyendo aspectos como la selección, contratación de recursos humanos con competencias adecuadas para actividades específicas, mejorar su desempeño y competencias mediante los adiestramientos y/o capacitaciones del personal y proveer de esta forma ambientes adecuados a fin de establecer mecanismos necesarios para contribuir en mejorar la capacidad productiva del personal y de esta forma los resultados en el Desempeño Profesional.

El manejo del Talento Humano, conocido tradicionalmente como recursos humanos, hoy en día se han incrementado cambios en la conceptualización muy significativos, especialmente en lo concerniente a la gestión humana; en los pensamientos tradicionales el personal era considerado como un recurso, sin embargo, en las concepciones modernas, las personas son considerados como el principal recurso de una institución. Por lo tanto, su gestión de forma eficiente y eficaz permite contribuir a través de sus competencias en la mejora y desarrollo del establecimiento.

En nuestros días, según las investigaciones realizadas en países de Ecuador, Nicaragua, Colombia entre otros, se puede apreciar que los cambios en los procesos de la globalización imputan implementar nuevos desafíos en el sector de Salud, instando que las diferentes instituciones en el ámbito internacional, nacional, regional o local, implementen cambios importantes en la estructura organizacional a fin de mejorar las estrategias en la Gestión Humana donde contribuyan a dimensionar de forma acertada el talento de las personas que la forman parte de la institución, incluyendo aspectos como la dotación de personal competente e idóneos para las diversas labores, asimismo que posean las competencias mínimas requeridas, a fin de brindar capacitaciones, dotar de

ambientes adecuados y mecanismos necesarios a fin de optimizar la productividad adecuada en el Desempeño Laboral.

La perspectiva utilizada por el Ministerio de Salud (MINSA) está inmerso dentro del marco legal de la Autoridad del Servicio Civil – (SERVIR), enfoque propuesto por Francisco Longo Martínez, experto en administración pública y gestión estratégica de recursos humanos; según las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las instituciones del estado - Directiva N° 002-2014/SERVIR/GDSRH - (aprobado por el D.S. No 040/2014/PCM), el espacio de acción de las unidades orgánicas de Recursos Humanos comprende siete (7) subsistemas: Planificación de políticas de recursos humanos, Organización del trabajo y su distribución, Gestión del Desarrollo y capacitación, Gestión del Empleo, del Rendimiento, de la Compensación y de las Relaciones Humanas y Sociales. Una apropiada gestión de personas en salud es una acción importante a fin de optimizar y contribuir en el desempeño laboral necesario para el sistema de salud a fin de lograr óptimos resultados que conducirán en alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la institución. Enfocado en el marco de la descentralización, se ha implementado diversas formas de gestión del recurso humano en al campo de la salud, con diversos enfoques a fin de adecuar las características más convenientes a fin de articular los subsistemas que lo conforman, así como establecer procedimientos de integración o interdependencia.

Motivo por el cual, la investigación realizada pretende mostrar y detallar la existencia de la correlación que existe de la gestión humana con el desempeño laboral, y de esta manera brindar las recomendaciones necesarias a fin de mejorar e implementar estrategias, procesos, programas de mejoras para la gestión humana, en especial estos aportes contribuirán a una adecuada toma de decisiones, siendo estos argumentos suficientes, para considerar como un desafío la realización de la presente investigación.

De acuerdo a lo descrito, se ha escogido la siguiente interrogante:

1.1.1. Formulación Del Problema

En la presente investigación se busca encontrar la concordancia que existe de la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur.

1.1.2. Problema General

¿En qué magnitud o medida interviene la Gestión Humana en el Desempeño Laboral de los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?

1.1.3. Problemas Específicos

P.E.1 ¿De qué manera interviene el aspecto técnico de la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?

P.E.2 ¿En qué medida interviene el aspecto Legal de la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?

1.2. Objetivos de la Investigación:

1.2.1. Objetivo General:

Comprobar cómo interviene la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

1.2.2. Objetivos Específicos

OE1. Identificar la causa en qué medida o forma interviene el Aspecto Técnico de la Gestión Humana en el Desempeño laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

OE2. Analizar en qué sentido interviene el aspecto legal de la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación:

1.3.1. Justificación:

La DIRIS Lima Sur está considerado como un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, que cuenta con autonomía administrativa, de gestión y presupuestaria; a nivel organizacional cuenta con tres niveles de organización, en el primer nivel esta la Dirección General, seguida de direcciones u oficinas y unidades funcionales como tercer nivel, se interrelacionan a través de sistemas administrativos de gestión, tales como: el sistema de recursos-humanos, presupuesto, abastecimiento, entre otros; los mencionados sistemas son transversales e intervienen de forma directa en el consecución de la misión y visión institucional. El sistema de recursos humanos tiene una presentación significativa dentro de la organización en vista que interrelaciona todos los sistemas administrativos, en razón de que tiene que enfocar con una adecuada y eficiente administración del Recurso humano.

La gestión Humana en todas las instituciones del Estado son deficientes y estas se determinan en muchas de ellas como la ausencia de una correcta planificación, organización, dirección y control propicio, sobre los diversos regímenes laborales que existen, en vista que cada uno poseen diferentes formas de ejecución, es por ello que existe un incremento de diversos contratos temporales, problemas en la ejecución en los sistema de remuneraciones, por la existencia de normativas diversas, que conllevan al incumplimiento e inobservancia del principio de la meritocracia regulado en diversas normas técnicas, especialmente las expuestas por la Autoridad del Servicio Civil - SERVIR, existiendo problemas muy álgidos en la gestión Humana de las instituciones públicas en especial los que pertenecen al sector Salud especialmente en la sección administrativa. Es por ello, importante mencionar que la gran mayoría de profesionales de carreras administrativas prefieren

aspirar a trabajos en instituciones privadas y un porcentaje mínimo no mayor al 9% de estudiantes universitarios tienen la aspiración de trabajar en el Sector Público (Salud); lamentablemente la limitante es los bajos ingresos remunerativos que ostentan los profesionales administrativos en comparación al personal asistencias, es por ello el sistema actual aleja a los profesionales idóneos de las carreras administrativas; asimismo, aproximadamente un 49% de los usuarios que realizan tramites en las instituciones del estado en especial en el sector salud piensan que la ineficiencia de la Administración Pública implica de forma considerativa en el avance de sus negocios; el sistema en la actualidad limita el desarrollo económico, es importante detallar que, la acceso a ser parte de la Administración estatal se realiza en la gran mayoría de los procesos por consideraciones circunstanciales; es por ello, se presentan reiteradas denuncias sobre las convocatorias, en vista que algunas son direccionados considerando en los perfiles de puestos características prediseñados a la medida del postulante, siendo esta una de las diversas irregularidades que se pueda observar. Así mismo en lo concerniente a los ascensos, de los servidores civiles se dan mayormente por el tiempo de servicio es decir por antigüedad, por las capacitaciones recientes, mas no se evalúa o consideran los méritos y cumplimiento de perfiles específicos.

De lo antes descrito podemos evidenciar que, en el sector salud, como es el caso de la DIRIS Lima Sur, el servidor público nombrado profesional que realiza labor administrativa percibe una remuneración que no supera la remuneración mínima vital, asimismo existe diferencia en los ingresos remunerativos del sector salud (unidades ejecutoras) estatal, en lo concerniente al régimen laboral perteneciente al de la carrera administrativa, especialmente en los ingresos por CAFAE, los pagos son heterogéneos a pesar que los servidores realizan las mismas funciones; Según lo planteado por la Autoridad del Servicio Civil, esta se enfoca en la meritocracia y sobre la calidad de servicio que deben brindar al ciudadano; a fin de implementar niveles remunerativas, establecidas en valoraciones de desempeño previa capacitación al servidor público, a fin de optimizar los ingresos remunerativos e impulsar mediante la meritocracia los ascensos de aquellos profesionales que expresen mejores competencias en su desempeño laboral.

La presente investigación busca proponer una adecuada información que conlleven a una perspectiva integral sobre los problemas que enfrentan los servidores administrativos en la DIRIS Lima Sur, con el objeto de contribuir en identificar una adecuada gestión humana a fin de mejorar el desempeño laboral.

El presente contenido de investigación es importante porque puntualiza del cómo es que la Gestión Humana compone un factor significativo en los diversos procesos administrativos en las organizaciones del estado, la misma que tiene a su cargo mejorar las competencias del trabajador público, a los que se les debe tomar en cuenta a ser parte de las responsabilidades, compromisos y de apoyar en el planeamiento estratégico institucional. Por otro lado encontramos el Desempeño Laboral donde los trabajadores se encuentran conexos con el área administrativa de salud a fin de mostrar la calidad en la atención, exteriorizando sus competencias que en muchos casos fueron gracias al esfuerzo y a costa de gastos que los propios trabajadores invirtieron en sus capacitaciones y en algunos casos enfrentando dificultades al contar con una carga familiar, con el simple objetivo de brindar una adecuada atención con todas las garantías que se requiera.

Por ello, la investigación pretende aportar información valiosa e importante sobre la dependencia estrecha que preexiste entre la Gestión Humana y el Desempeño Laboral, la misma que ayudará para estudios futuros.

1.3.2. Importancia

El valor de la investigación se ampara en que a la fecha las autoridades (funcionarios) que están a cargos de las instituciones del estado en los diferentes sectores, siguen siendo designados o encargando funciones en cargos de confianza en las diferentes jefaturas y coordinaciones a personas que no cuentan con el perfil profesional mínimo requerido, haciendo caso omiso a las normas establecidas, para este caso concreto por la Autoridad del Servicio Civil Peruano.

1.4. Limitaciones del Estudio

Para la ejecución o realización de la presente Investigación, la limitación que tuve es no encontrar trabajos antes realizados en sede administrativa en las instituciones de Salud, y no puedo entender que no hayan identificado los problemas que aqueja a las instituciones públicas del estado, por las malas decisiones que sus autoridades realizan al designar funcionarios o asignar funciones de encargatura a trabajadores que no cumplen con el perfil mínimo establecido.

Es importante señalar que no se han encontrado investigaciones con el título de Gestión Humana ya que es un término que actualmente se está dando mayor valor; así mismo he podido encontrar investigaciones de Gestión del Talento Humano en correlación con el Desempeño Laboral en servicios de salud enfocado al personal asistencial, así como en municipalidades, las misma que fueron material de apoyo para la elaboración de la presente investigación.

1.5. Delimitación del Estudio

Delimitación espacial. Esta investigación se efectuará en los meses de setiembre a diciembre 2018.

Delimitación Geográfica. La presente investigación se efectuará en el Distrito de Barranco.

Delimitación Social. La presente investigación comprenderá a profesionales administrativos.

Delimitación Conceptual. Correlación existente entre la Gestión Humana con el Desempeño Laboral

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Internacionales:

Yanza, G. (2017), en su investigación “Gestión del Talento Humano por Competencias a fin de optimizar la importancia del Desempeño Laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano provincia de Chimborazo – Ecuador”. Concluye que: “La hostería Andaluza presenta carencias en la parte administrativa, debido a que se emplea razonamientos empíricos y se toma medidas sin conocimiento previo a la situación existente de la empresa”.

Comentario. La gestión del talento humano constituye una acción importante en los resultados en el logro de los objetivos institucionales, pues comprenden conocimientos, condiciones, competencias, y comportamientos de los trabajadores, en los diferentes espacios y de qué forma estas contribuyen o afectan en el desenvolvimiento a corto, mediano y largo plazo institucional.

Flores, M. et al (2017) en su artículo titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores que integran la Alcaldía las Sabanas municipio del departamento de Madriz en los primeros seis meses del 2016” Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí - hallazgos importantes: la investigación refiere a la prosperidad general de los servidores en el desempeño de sus funciones, a fin de indicar, que los componentes del desempeño laboral con la mejora de la calidad del trabajo, se relacionan significativamente ya que, incurre en el liderazgo, por ello, encarga a la institución programar e implementar una adecuada evaluación al desempeño laboral a fin de optimizar efectos positivos en el desempeño del servidor. Conclusiones: 1. Los procesos que se ejecutan en la institución, a fin de incorporar y seleccionar al personal no son los más adecuados con los requisitos mínimos establecidos, en vista que se ha confirmado se ha identificado muchas debilidades en los procesos que se han ejecutado para la selección del personal administrativo, ignorando e incumpliendo lo establecido en los documentos de gestión (reglamento interno).

2. Los factores más frecuentes que interceden en la conducta del desempeño laboral son: el liderazgo, la iniciativa, el compañerismo, las destrezas, la adaptación a los cambios, la eficacia, la eficiencia, el bienestar, el rendimiento laboral y el clima organizacional. Al considerarse la aplicación de los elementos descritos propician la mejora en la calidad de los resultados en lo concerniente al desempeño laboral del servidor. 3. A fin de lograr una mejora en el rendimiento de los servidores pertenecientes a la Alcaldía, se implementó estrategias de mejoras a fin de que, los servidores pertenecientes a la Oficina de Personal o Recursos Humanos, contribuyan en la mejora en términos de eficiencia en el desempeño laboral. 4. Lo planteado se cumple ya que los conectores del desempeño laboral, se interrelacionan de forma significativa con la eficacia del trabajo, independientemente que el servidor se encuentre conforme o disconforme; sin embargo, a pesar de esto existe relación entre estos factores.

Pérez, J. (2016), en su estudio sobre “la Gestión del Talento Humano en la Motivación y la Compensación Laboral, como una estrategia beneficiosa en una pequeña y mediana empresa”, Colombia. Concluye que; “las diversas organizaciones a nivel global, en lo concerniente a la gestión del talento humano sobre la motivación y compensación laboral, generan diversas apreciaciones debido a las diferencias existentes entre las empresas que buscan una adecuada calidad en la selección, a fin de conservar el talento humano en las instituciones, la misma que permite mantener un nivel adecuado de la productividad, la cual genera que las compañías obtengan reconocimientos incluyendo apropiados métodos organizacionales, de coordinación, de planificación y perfeccionamiento técnico, y estrategias que respalden el desempeño eficiente del servidor institucional, asimismo los servidores pueden conseguir alcanzar los objetivos y logros individuales, relacionados con su desarrollo profesional, personal y familiar”.

Comentario. Los directivos o funcionarios en las establecimientos del sector público o privado en su exigencia de adecuarse a las nuevas estrategias en lo concerniente a la gestión del talento humano, estas buscan identificar instrumentos que permitan mejorar los valores considerados en las actividades adicionales a las consideradas como rutinas laborales, con el objetivo de acrecentar las competencias de los servidores mediante distintos programas, las

mismas que contribuyan en mejorar el desempeño laboral aportando en el logro de los objetivos institucionales.

Alarcón, D. (2015) en su investigación “Gestión del talento humano y su correlación con el desempeño laboral de los servidores con discapacidad pertenecientes a sector público”, Ecuador. El objetivo considerado fue acrecentar el desempeño laboral de los servidores con discapacidad consiguiendo un alto grado de eficiencia en su desempeño laboral, apoyando a lograr los objetivos de la institución, estableciendo procesos en la investigación, las mismas demuestran el planteamiento de propuestas que ratifiquen la hipótesis esbozada, efectuó estudios a una muestra sobre población que fue objeto de estudio, por intermedio de encuestas, considerando al personal con discapacidad y directivos en entidades públicas ubicadas en la provincia de Carchi. La conclusión fue que un 44.58% de organizaciones públicas es, débil el manejo de gestión por competencias, lo mismo que repercute en el desempeño laboral del personal, como alternativa a lo descrito plantea la propuesta denominada “Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias”.

Coello (2014) en su investigación “Entornos laborales que afectan el desempeño laboral de los consultivos de American Call Center del Departamento Inbound Pymes, organización concertada para proporcionar servicios a Conecel (CLARO)”, arguye que preexisten carencias en la gestión del talento humano lo que conduce al desempeño del personal como un resultado dañino, motivo por el cual plantea la urgencia de evaluar y reparar las situaciones laborales. La investigación llega a la conclusión que el servidor de la empresa, muestra un alto grado de insatisfacción, la misma que es el reflejo de la ausencia de capacitaciones, necesarios para mejorar el desempeño laboral, lograr una adecuada comunicación interna, mejorar la motivación personal; factores necesarios para optimizar la gestión del talento humano, que contribuyan a mejorar una planificación organizacional. (p.37).

Al respecto, podemos afirmar que la gestión del talento humano debe ser parte integral en la planificación de las empresas, con el objeto de establecer lineamientos mínimos necesarios que contribuyan en optimizar el rendimiento del servidor.

2.1.2. Nacionales:

More. L. (2017) en su estudio “Gestión del Talento Humano para la Mejora del Desempeño Laboral en la Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016”, llega a la conclusión que “los dispositivos que influyen en el trabajo mayormente son ocasionados por la ausencia de capacitaciones, en vista que no es frecuente y si se ejecuta, no se incorpora al personal en general, uno de los factores que influye es la falta de comunicación y la débil organización en la institución, la misma que refleja en los resultados sobre el desempeño de los servidores, consecuencias por una incorrecta gestión del talento humano”.

Comentario. Es importante mencionar que por intermedio de una apropiada gestión del talento humano se reduzca de forma elocuentemente las tasas de rotación personal, así como el abandono del talento, por ello se debe prever razones para operar de forma eficiente los recursos y de esta forma vigilar los efectos en correlación a los objetivos institucionales, asimismo es pertinente considerar que las instituciones privadas en la actualidad demuestran mayor importancia por realizar progresos en salvaguardia del talento humano.

Asencios, C. (2017). En su estudio titulada “la Gestión del talento humano y desempeño laboral realizado en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, en el departamento de Lima, del año 2016”; se observa de los trabajadores encuestados que realizan labor administrativa señalan sobre la gestión del talento humano, que: el 67% como “regular”, el 17% como “alto” y el 16% como “bajo”; y en lo concerniente al desempeño laboral, que un 47% como “alto”, un 39% como “regular” y un 14% como “bajo”; concluyendo: que, en lo concerniente a la gestión humana en concordancia al desempeño laboral se observa una relación positiva - moderada en lo concerniente a: correspondencia, admisión de personal, capacidades y compensación. (35)

Inca, K. (2015) en su estudio sobre “la Gestión del talento humano y su correlación con el desempeño laboral realizado en la municipalidad provincial de Andahuaylas, en al año 2015”. Planteó como objetivo general identificar la correlación que coexiste entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Para la ejecución del estudio planteó una dirección cuantitativa planteando un diseño transaccional y correlacional obteniendo como muestra la unidad de recursos

humanos. La conclusión que obtuvo fue de 0.819 como “bueno”, observando que entre ambas variables se correlacionan, es decir si se ostenta una adecuada gestión del talento, tendrá repercusiones positivas en lo concerniente al desempeño laboral. También podemos afirmar que la gestión del talento influye en la mejora de las capacidades del servidor, mejorando significativamente su desempeño laboral, la misma que reflejaría en los resultados de las actividades laborales, influyendo en el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.

Oscoco, H. (2015). En su investigación “la Gestión del talento humano y su correlación con el desempeño laboral del personal que labora en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2014”, – los principales hallazgos que los trabajadores manifestaron fueron: que, un 48.6% declaran que sí existe una adecuada planificación de personal; el 45.7% indica en lo concerniente a los programas de personal es esporádico. Sobre las pruebas de desempeño en los trabajadores se observa que un 34.3% es regular. Mayormente se observa un mayor interés de los jefes en acompañar a sus trabajadores en las actividades laborales; concluye con respecto a la relación de la variable talento humano con el desempeño laboral Según al coeficiente de correlación de Spearman fue de (0.552) indicando una relación positiva - débil.; con respecto a la planificación es de (0.475, indicando una relación positiva – débil; evaluando el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Según al coeficiente de correlación de Spearman fue positiva débil de: (0.483), en lo referente a la integración del talento humano y (0.417) en lo referente al desarrollo del talento humano. (9)

Tataje, E. (2015) en su investigación “Gestión del talento humano y el clima laboral realizado en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015”, describe como objetivo la existencia de una relación significativa entre el talento humano y el clima laboral, en lo concerniente al tipo de estudio fue no experimental correlacional transversal donde la muestreo fue no pirobalística con un muestra significativa de 64 trabajadores. El método de estudio fue hipotético deductivo, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, empleando en el proceso y análisis estadístico el software SPSS v21, concluyendo la existencia de una ponderada relación.

Marcillo, N. (2014) en su investigación “Modelo de gestión por competencias a fin de optimizar el rendimiento del talento humano”, el objetivo de estudio fue el de mostrar que la gestión por competencias influye significativamente en la mejora del desempeño profesional del talento humano como trabajador público. El estudio presentó una perspectiva mixta, aplicada y transversal; concluyendo que no se le da una adecuada importancia al talento humano, minimizando sus habilidades, destrezas y conocimientos; del mismo modo afirma que, el servidor público desconoce sobre los resultados de la evaluación en lo concerniente al desempeño laboral.

2.2. Marco Legal

- Ley Marco del Empleo Público, aprobado con Ley N° 28175,
- Ley del Servicio Civil, aprobado con Ley N° 30057.
- Ley General de la Persona con Discapacidad - aprobado con Ley N° 29973.
- Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público - aprobado con D. Legislativo N° 1025,
- Decreto que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Decreto Legislativo N° 1023.
- D. Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios - aprobado con Decreto Legislativo N° 1057. .
- Reglamento de la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil), aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- ROF de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias, aprobado con Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.
- Reglamento del D. Legislativo N° 1025. Aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM,
- Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE,

- Ley N° 30657 y Reglamento aprobado con Decreto Supremo, N° 033-2017-SA, que Autoriza el Cambio de Grupo Ocupacional y Cambio de Línea de Carrera del Personal del MINSA.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Gestión Humana

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), entidad pública adscrita a la PCM, entidad rectora en el sistema de recursos humanos en nuestro país, destaca que la gestión de personas están dirigidas en promover e instaurar políticas de Estado respecto del Servicio Civil, las mismas que se establecen en conjuntos de normas, procedimientos, principios, métodos y recursos a ser manejados por las instituciones Estatales en lo concerniente a la Gestión del sistema de Recursos Humanos.

Lledo, P. (2011). Detalla que “los recursos humanos contemplan una dirección practica en las actividades más relevantes al interno de la institución pública o privada, teniendo como un cimiento fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos a la Gestión del talento humano; en vista que las personas son el factor importante para la ejecución de los proyectos.” (p.34).

Chiavenato, I. (2009) describe a la gestión de talento humano “como un acumulado de prácticas necesarias y políticas a fin de dirigir los diferentes procesos administrativos en lo concerniente a las servidores o del capital humanos; como una apropiada incorporación, acertada selección, una mejora en la formación, una adecuada remuneración y una oportuna evaluación sobre el desempeño” (p. 47).

Chiavenato (2013) exterioriza que “el progreso del talento humano concibe cuantía a la institución, en vista que se cuenta con recursos humanos con mejores capacidades, demostrando aspectos relevantes como: un amplio conocimiento, sobresalientes habilidades, y mejores actitudes; un amplio aprendizaje mejora el conocimiento, siendo un pilar importante la experiencia o los estudios a fin de mejorar sus competencias en el desempeño; el conocimiento conduce a la mejora de las habilidades, la misma que se refleja el grado de

eficiencia en los resultados de su trabajo. Contribuyendo en la actitud del servidor que se refleja en el logro de mejores resultados”.

Mora, C. (2012). Destaca que para hacer frente a los diferentes retos que atribuye el entorno, es necesario como herramienta estratégica la gestión del talento humano, en vista que, ello conlleva a impulsar las competencias individuales a un nivel de excelencia, en concordancia a las necesidades operacionales, a fin de garantizar un adecuado desarrollo y administración del potencial de los servidores “de lo que pueden hacer o sabrían hacer”.

Por su parte Ibáñez (2011, p.17) manifiesta sobre *la Gestión Humana, como es un proceso administrativo utilizado al incremento y preservación de la voluntad humana; las prácticas, el bienestar, los conocimientos, las destrezas y todas las condiciones que posee la persona como integrante de la estructura organizacional a merced de una adecuada organización..*

El arquetipo de gestión humana es un pensamiento completo de una organización y de su entorno, teniendo como eje principal e importante el capital humano, toda vez que una inversión en el perfeccionamiento del conocimiento, destrezas y mejora de la calidad de vida de su personal contribuye a la vez en la transformación de la idoneidad y sostenibilidad de la institución; los servidores gracias a su participación, dedicación, en las acciones diarias y de saber hacer las cosas, permiten contribuir gracias a las acciones conjuntas, en el logro de los objetivos institucionales (Matos,M. 2007, p.15).

De igual manera Chiavenato (2009,p.410) define la Gestión Humana como una acción administrativa enfocada a la mejora, adiestramiento, valoración y retribución remunerativa de los servidores, es decir el potencial humano que es parte importante e integran de forma continua en las actividades como en la incorporación, entrevistas, elección y adiestramiento. El directivo expone en su responsabilidad cuatro situaciones administrativas: la planificación, la organización, la dirección y el control.

Por otro lado, la gestión del potencial humano está integrada por individuos e instituciones. Es decir, los individuos pasan horas trabajando, de las cuales depende su desarrollo personal, la misma que contribuirá para impulsar el éxito

de institución. Desarrollarse y tener éxito en la vida, en la mayoría de los casos significa desarrollarse al interior de las organizaciones según Chiavenato (2009, p.412).

De igual manera, Chiavenato (2009) manifiesta que las instituciones penden indispensablemente de las personas, a fin de manejar, promover bienes y servicios, a fin de atender las necesidades primordiales de los clientes, ser participar en la competitividad de los mercados, a fin de concretar el cumplimiento de los objetivos funcionales y estratégicos. El talento humano a toda institución proporciona existencia, emprendimiento, promoción, creatividad y coherencia. Para puntualizar al personal que es parte integrante en las organizaciones, se han utilizado numerosos términos, entre ellos: directivos o funcionarios, servidores o empleados, personal de confianza, trabajadores de carrera, obreros, talento humano o recursos humanos, capital intelectual, colaboradores, asociados, etc. Asimismo, las organizaciones podrían ser denominadas como: empresas, industrias, instituciones, comercios, financieras, bancos, cooperativas, nosocomios, universidades, bodegas, etc., también estas podrían ser pequeñas, medianas o grandes de acuerdo a su capacidad operativa y de acuerdo a su propiedad pueden ser públicas o privadas. (p.452).

En diversas instituciones, la designación como recursos humanos (RH) está siendo considerada como: gestión de Recursos Humanos, talento humano, de socios colaboradores, capital humano, administrativo de personal, administración del potencial humano, capital intelectual inclusive como gestión de personas.

El vocablo RH como gestión de individuos o gestión de capital humano, considera tres (03) conceptualizaciones según Chiavenato, (2009, p.462).}

- Recursos Humanos como unidad orgánica o función: es parte de la una unidad estructural que integra el órgano de asesoría, parte coadyuvante del cumplimiento de los objetivos funcionales como acreedor de servicios en temas o sistemas de incorporación, elección, adiestramiento, compensación remunerativa, información, cuidado, etc.
- Recursos Humanos como practica: representa un eslabón importante en vista que dentro de la organización es quien dirige la organización en lo

concerniente a operaciones de incorporación o reclutamiento, elección o selección, adiestramiento o entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad.

- Recursos Humanos como carrera o profesión: se refiere a los expertos que laboran de forma permanente y continúa desempeñándose en cargos que son parte o tienen una estrechamente relación con la gestión de personas, tales como: los involucrados en la selección, entrenamiento, administración de la remuneraciones y beneficios, profesionales de la salud, entre otros.

Por otro lado, la razón de ser de la Gestión Humana, son los individuos y la dependencia que tienen con la organización, así como la creación y mantenimiento de un adecuado clima laboral, el progreso de las habilidades, destrezas y capacidades de los servidores, que contribuyen en el crecimiento personal e individual como en lo organizacional. Asimismo, Además, contribuye en la ejecución de diversos procesos, dentro de las principales tenemos: la planificación, el reclutamiento o incorporación, la elección del personal, el proceso de inducción, adiestramiento o capacitación, mejora del desempeño, la retribución remunerativa, mejora de la estructura de organización y sistemas de gestión de trabajo (Ibáñez, 2011, p.178).

Entonces definimos la Gestión Humana de una organización o institución debe ser gestionada de forma eficiente en relación a sus servidores, mediante el uso de técnicas que contribuyan en las buenas relaciones humanas, mejoras en el clima laboral, propiciar el bienestar laboral y social de los servidores; con la finalidad que los servidores se identifiquen con la organización o institución. Conllevando a las mejoras en las relaciones interpersonales e institucionales.

a) Nuevas formas de conducción de la Gestión Humana

La parte más importante en la conducción de una organización pública o privada, es el sistema de la Gestión Humana, que se encarga de mejorar los diferentes aspectos que contribuyan en la mejora de la calidad de vida del personal, propiciando políticas de mejora salarial, que contribuyan en brindar estabilidad laboral, propiciar programas de salud y vivienda, prestamos, de cesantías, mejoras en las capacitaciones a fin de incrementar la capacidad técnica e intelectual, brindar apoyo legales, entre otros. Flórez (2007, 248)

Una mejora en las políticas de la Gestión Humana, este debe de estar encaminado al logro de los objetivos funcionales. Según Flórez (2007, p. 248).

Describe lo siguiente:

- Mejora del desempeño intelectual del servidor.
- Progreso de la capacidad de sus opiniones y decisiones.
- Complacencia de intereses y objetivos.
- Generación de un apremio cordial a fin de propiciar el cumplimiento de los objetivos personales, las mismas que contribuirán en los objetivos institucionales.
- Propiciar un alto grado de responsabilidad e independencia personal.
- Brindar capacitaciones continuas a los servidores que se contribuyen de forma continua y permanente en el logro de los objetivos institucionales.
- Asimismo, es necesario una Gestión Humana, orientado en el reconocimiento de que, el ser humano es el elemento más significativo y beneficioso en las organizaciones.

La Gestión Humana se concibe también como el conjunto de reglas, acciones y operaciones administrativas que son conducidos en las diversas instituciones asistenciales, con el objetivo de seleccionar, incorporar, cuidar, y retener al servidor con las destrezas y habilidades técnicas e intelectuales, requeridas a fin que contribuyan en el desarrollo de las actividades primordiales a fin de dar cumplimiento al logro de los objetivos funcionales institucionales

b) Procesos de la Gestión Humana

Según Chiavenato (2009, 463) las técnicas de la gestión humana; se construyen en base a conocimientos externos y las atribuciones internas organizacionales, a fin de conseguir mayor coincidencia entre sí.

- Admisión, reclutamiento e incorporación del servidor: ¿Quién debe laborar en la institución?, métodos aplicados a fin de incrementar personas nuevas en la institución, en especial profesionales en psicología o sociología.
- Estudio de servidores, segmentación de cargos y remuneraciones. ¿qué labor realizaran los servidores? Métodos para delinear las acciones que los servidores realizaran en la institución, que conduzcan y acompañen en la mejora

de su desempeño, siendo necesario estadistas, analistas de puestos, cargos o salarios.

- Resarcimiento de los servidores, mejoras en los beneficios personales y sociales, acciones ejecutadas a fin de incentivar a los servidores, la misma que contribuye en la satisfacción de las necesidades sociales e individuales del servidor, en especial los profesionales de trabajo social.
- Perfeccionamiento de los servidores, especialización de capacidades: son métodos utilizados a fin de mejorar e implementar el perfeccionamiento técnico y profesional del servidor, siendo necesario para ello los profesionales como: Analista de capacitación, instructores o comunicadores.
- Sostenimiento de servidores, segmentación de cuidado y seguridad: métodos esgrimidos para establecer situaciones ambientales y morales agradables para las diligencias de los servidores, incluye dirección de métodos, limpieza, seguridad y eficacia, siendo necesario para ello, los profesionales asistenciales como: médicos, obstetras, enfermeras, ingenieros sanitarios, de seguridad, de salud ocupacional, etc.
- Evaluación y segmentación de los servidores: métodos utilizados a fin de conducir y fiscalizar las acciones de los servidores y contrastar resultados, siendo necesario para ello: Auxiliares, analistas de disciplina.

c) Particularidades de la gestión humana

A la Gestión humana no es posible apreciar como pertenencia del ser humano: Las habilidades, conocimientos, instrucciones, las destrezas y otros son características de la pertenencia individual y personal, propio del ser humano e involucran disposiciones voluntarias personales.

Las destrezas, conocimientos, experiencias, habilidades, entre otros son intelectuales: Se expresan mediante manifestaciones conductuales propias de la persona. Hoy en día se da mayor importancia el potencial e inteligencia del ser humano, por destacar por su amplia capacidad innovadora, emprendedora, dinamismo y capacidad de mantener un mejor impulso organizacional en tiempo y espacio. El potencial de personas puede ser mejorado teniendo en consideración básicamente dos aspectos:

- El Descubrimiento: habilidades e intereses ignorados o escasamente reconocidos por los superiores, para ello es de suma importancia considerar el uso de los buzones de sugerencias, a fin de se implemente la toma de evaluaciones psicológicas y otorgue apoyo de orientación al personal (Ibáñez, 2011, p.17).
- Mejoramiento: destaca que mediante las capacitaciones se busca mejorar y descubrir habilidades, conocimientos, destrezas y experiencias que puedan contribuir en el desarrollo institucional, así como en lo personal (Ibáñez, 2011, p.20).

Por otro lado, podemos apreciar ciertos componentes que son parte integra de la Gestión Humana según Iturralde (2011, pp.17-18).

- Responsabilidad; en concordancia con las características de la Capacidad Humana, planteada por la institución, los compromisos en la valoración de los servidores pueden atribuirse a la máxima autoridad administrativa institucional, al propio servidor, o a los directivos de las unidades orgánicas de recursos humanos, o en el mejor de los casos a un comité que será responsable de la evaluación Laboral de los servidores; alternativas contribuyen en la mejora laboral.
- El administrador o máxima autoridad administrativa: En la mayoría de las instituciones públicas o privadas, es solidario sobre el trabajo de sus empleados y de su permanencia. Por tanto, con respecto a las evaluaciones de la calidad de trabajo es la máxima autoridad administrativa o supervisor, con el apoyo de la unidad orgánica de recursos humanos, que instaure los mecanismos y acciones pertinentes para una adecuada y eficiente evaluación.
- El servidor: en diversas instituciones más condescendientes consienten que el propio servidor evalúe su desempeño laboral. Teniendo en consideración parámetros establecidos por la autoridad administrativa o supervisor, que evalúan el grado de eficiencia y eficacia en lo concerniente al desempeño laboral.
- El grupo de trabajo, conformado por el administrador, tiene la responsabilidad de la evaluación continua y permanente sobre el desempeño de los servidores, así como proponer objetivos, metas y acciones correctivas necesarias para mejorar la capacidad de desempeños de los servidores.

d) Enfoques teóricos

El enfoque de las aptitudes se logra por intermedio de técnicas que brinden a la unidad orgánica de recursos humanos a fin de contribuir en los sistemas que la conforman: la planificación de estrategias, organización del trabajo, de administración e incorporación, de rendimiento, de compensación, de desarrollo de capacidades y de relaciones humanas y sociales, a fin de alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Gallego, 2006, pp.61- 63).

- Teoría de las capacidades: las capacidades concurrentes en un servidor, son las que distinguen de manera diferenciada y exitosa en el desempeño laboral, por tanto, el éxito en el desempeño laboral no solamente es por el simple hecho de desearlo, sino es importante tener la convicción de querer hacer las cosas de la mejor manera a diferencia de otros.
- El enfoque integral o sistémico, hace referencia a un conjunto de procedimientos que actúan de forma independiente y que a la vez interactúan en forma continua, a fin de obtener resultados productivos llamados OUTPUT. Las instituciones públicas o privadas son claros ejemplos del manejo de sistemas integrales que interactúan de forma continua en lo logro de los objetivos funcionales.
- Por otro lado, está la Teoría del Capital Humano, considera el mejoramiento de destrezas y habilidades como aspectos esenciales para el desarrollo y progreso del servidor, con el objeto de incrementar sus competencias como mecanismo que diferencie y genere mayor importancia a la institución y de esta forma mejor su entorno social en la comunidad.
- De igual forma la conceptualización de estratégico, se enfoca a las acciones propias de la unidad orgánica de recursos humanos las mismas que se articulan entre sí, constituyendo medios que por intermedio de ellos generan valor a los otros sistemas organizacionales. La misma que contribuirá a una mejora en la comprensión de los componentes básicos estratégicos institucionales, siendo estas: la visión institucional, la misión, los objetivos estratégicos a mediano y largo plazo, los valores y los planes operativos institucionales.
- Por último, la orientación administrativa tiene un enfoque en las organizaciones institucionales públicas o privadas, en lo concerniente a las

actividades internas que estas realizan dentro de las acciones propias en las cuales se encuentran inmersas.

e) Dimensiones de la Gestión Humana

Componente Técnico

Comprende los objetivos funcionales específicas de la unidad de recursos humanos (planificación, reclutamiento o incorporación, elección del personal, inducción, adiestramiento o capacitación, mejora del desempeño, retribución remunerativa, mejora de la estructura de organización y sistemas de gestión de trabajo) (Ibáñez, 2011, p.18).

Por lo tanto, en el aspecto técnico de la gestión humana, es la capacidad técnica de los servidores mediante la utilización de sus habilidades, conocimientos, experiencias, destrezas, aptitudes propias del servidor, a fin de dar soluciones continuas a los problemas laborales, que contribuirán en el logro de los objetivos funcionales institucionales.

• Funciones

La función directiva comprende tres actividades básicas según Porret (2012, p.113):

Por el lugar estructural que ocupa, un funcionario o directivo tiene la responsabilidad de desarrollar acciones administrativas de planificación, organización y el de control, sobre las actividades que ejecutan los servidores bajo su dirección, así como de las responsabilidades que estas acarrearán de su ejecución.

- Con respecto a la planificación, el funcionario o directivo plantea acciones, actividades, procedimientos a corto, mediano o largo plazo, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos funcionales institucionales, prediciendo acontecimientos que podrían influir en el futuro de la institución.

- Con respecto a la organización, busca dirigir, coordinar e interrelacionar de forma eficiente los recursos financieros, materiales, equipos tecnológicos y los recursos humanos.

- Con respecto al Control, busca evitar errores en su ejecución que podrían influir en el logro de los objetivos funcionales de la institución, a fin de plantear las acciones correctivas pertinentes.

Entonces también la Gestión Humana se define como un conjunto de acciones que, por intermedio del recurso humano, la organización mantendrá una adecuada producción, eficiente y eficaz. Por último es pertinente mencionar al líder, quien deberá de conocer las cualidades, habilidades, destrezas y conocimientos de sus colaboradores eligiendo a los más apropiados, para los respectivos puestos de trabajo.

- **Estrategias**

Se define como estrategia aquellas acciones ejecutadas por los directivos o funcionarios a fin de garantizar el aporte efectivo en términos de eficiencia y eficacia de los servidores de la organización, a fin de contribuir en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. (Amaya, 2005, p.13).

Estrategia de Gestión Humana se conceptualiza como: *“el plan de acciones de enfoque general que facilita y agiliza a una organización a fin de lograr ventajas competitivas en los diversos objetivos funcionales de la organización.”* (p. 13).

Por ello podemos conceptualizar como estrategias a todos aquellos funcionarios o directivos de una institución pública o privada, quienes ostentan la responsabilidad de la toma de decisiones de forma continua que contribuirá en los resultados inmediatos y futuros de la organización, por intermedio de las acciones ejecutadas por todos los servidores identificados en el logros de los objetivos institucionales.

Por otro lado manifiesta Amaya (2005, p.14) que, las instituciones en general, para ostentar un crecimiento continuo, que refleje en el incremento de sus utilidades y presencia continua en el mercado deben tener presente el horizonte de la organización, es decir, tener claro el direccionamiento de sus objetivos estratégicos.

Los elementos más resaltantes en el planeamiento estratégico son los siguientes:

- Visión
- Misión.
- FODA (análisis de las fortalezas y oportunidades en concordancia a las debilidades y amenazas)
- Objetivos concretos a corto, mediano y largo plazo.
- Ejecución y cumplimiento de las estrategias a fin de materializar el cumplimiento de los planes.

Componente legal

Comprende normas legales de ámbito Internacional y Nacional, que regulan las actividades laborales del personal del sector público o privado, entre ellas tenemos: la Declaración Universal de los DD.HH. relacionados con el trabajo, Ley General de Trabajo y su Reglamento, ley de seguridad y salud, **Ley** de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, etc. normas legales que deben ser examinados por los directivos para la toma de decisiones (Ibáñez, 2011, p.18).

- Valores y principios éticos

Son principios y valores que las organizaciones incorporan e implementan en su trabajo diario a fin de mejorar la conducta de sus servidores, a fin de contribuir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus actividades, en cumplimiento de los objetivos funcionales y estratégicos institucionales. Estos principios se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto es conocido como un “camino de las organizaciones enfocado en valores” en la que se manifiesta la razón de ser, el horizonte a donde llegar así como principios morales y éticos (Fernández, 2009 p.21).

- Normas de competencia laboral

Según, lo descrito en el diccionario de la Real Academia Española (2011) define la palabra “norma como la regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.” Así, asumimos que las normas rigen de forma continua y permanente las acciones que el hombre realiza, es por ello de

acuerdo a las acciones que la persona ejecute se acogerá al tipo de norma, por la diversidad que estas existen aplicables a las personas.

La norma es un componente mínimo certificable para la persona; igualmente se menciona como un mecanismo de competitividad profesional, la misma que está compuesta por varios elementos según Chávez (2002, p.23).

Las normas son modelos de conducta establecidas que las instituciones públicas o privadas esperan que sean considerados por los servidores a fin de proteger la razón de ser en especial la ideología de la organización. Las normas proporcionan la ejecución de criterios y pautas para alcanzar los objetivos institucionales, en efecto, para su planteamiento deberá tenerse en consideración la razón de ser de la organización.

La norma es un instrumento que es utilizado en la evaluación del desempeño laboral de un servidor que cumple funciones productivas; manifiesta lo que un servidor deba de hacer y la forma como tiene que hacer, aspectos que el evaluador tendrá presente a fin de identificar del grado de desempeño realizado; teniendo en cuenta el lugar, los materiales, entre otros, que el servidor haya utilizado a fin de ejecutar de forma adecuada ese desempeño evaluado.

2.3.2. Desempeño Laboral

Como se puede observar, las principales condiciones del trabajo de los profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, se encuentran marcadas por un continuo proceso de los cambios de las competencias del desempeño profesionales y la demanda satisfacción o insatisfacción de los usuarios tanto interno como externo de la jurisdicción de la DIRIS Lima Sur, en este caso delimitando de la sede central de la DIRIS Lima Sur.

Por otro lado, en lo concerniente al desempeño este es visible, pues se puede contrastar de forma continua y permanente del desempeño que un profesional administrativo realiza en una determinada actividad. En lo concerniente al desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRIS Lima Sur, podemos evidenciar que el trabajo que coexisten diversos grupos ocupacionales denominados cargos jerárquicos como: auxiliares, técnicos y profesionales.

Teniendo que, el Desempeño Laboral de los servidores administrativos, es la labor diaria que ejecuta en las diferentes unidades orgánicas. Es así que el desempeño del servidor de forma individual, al interior de la estructura organizacional, las actividades operativas asignadas siguen parámetros y lineamientos específicos dentro de cada unidad estructural o funcional, según la Oficina Central de Personal (2005, p.23) citado por (Dubraska, 2005, p.19).

Según lo manifestado por Chiavenato (2009, p. 128-129) describe que: *“...solo la comprensión del entorno de las relaciones humanas admite que los administrados puedan obtener excelentes resultados de sus empleados y facilita la creación de un ambiente donde cada persona es estimulado a expresarse libre y razonablemente”*.

Asimismo, también precisa sobre el desempeño, cómo toda acción o conductas que son visualizados en los servidores seleccionados que contribuyen en el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, manifiesta que un adecuado Desempeño Laboral es una de las fortalezas más importantes dentro de la institución. Más aun el desempeño laboral es tomado en cuenta como una perspectiva de mejora del servidor, que lo relaciona con la mejora de la satisfacción laboral. Por ello, podemos deducir que el desempeño tiene una estrecha relación con las destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos, que coadyuvaran en el trabajo del servidor, que se verá reflejado en la contribución en el logro de los objetivos de la institución. (2000, p. 130)

Según lo manifestado por Palaci (2005, p.155), El Desempeño Laboral dentro de las organizaciones es muy importante y primordial, porque se encuentra presente en los diversos sucesos de la conducta del servidor realiza en un determinado periodo. También afirma que las conductas, de uno o varios servidores en diferentes periodos de tiempo a la vez, favorecerán de manera eficiente en los objetivos institucionales.

En este contexto Robbins complementa al determinar que el desempeño laboral es uno de los principios principales de la psicología del desempeño, manifestando que la descripción de metas, impulsa la conducta hacia la mejora del desempeño, en vista que refuerza en los servidores la orientación de sus esfuerzos en el logro de objetivos dificultosos. (2004, p.125),

Así mismo Chiavenato esboza sobre *“El desempeño como una conducta del servidor evaluado en la investigación de los objetivos planteados. Asimismo, establece la importancia de las estrategias individuales en el cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos. (2004, p. 359).*

Por lo tanto, podemos establecer que el Desempeño Laboral es la representación de como los servidores ejecutan su trabajo. Acciones que los empleadores toman en cuenta al momento de evaluar el rendimiento del servidor, teniendo como parámetros el grado de la aptitud de liderazgo, el tiempo utilizado, las habilidades ejecutadas y el grado de productividad; aspectos considerados en la evaluación individual.

Por otro lado, está el grado de importancia que tienen las evaluaciones sobre el desempeño laboral, las mismas que admiten establecer diversas formas de retribución, a fin de mejorar el desempeño, contribuyendo a establecer disposiciones de crecimiento individual y laboral, mediante ascensos laborales, también nos permite identificar si es necesario ejecutar nuevas capacitaciones, podemos identificar debilidades en los diseños de los puestos, y nos asiste en poder observar sobre la existencia de problemas individuales que afecten al servidor en el desempeño de sus funciones; es preciso describir que no podemos restringir la opinión de los jefes sobre el conducta funcional del servidor, para ello es necesario identificar los motivos a fin de establecer aspectos de acuerdo mutuo con el servidor evaluado. Si es pertinente ejecutar alteraciones en el desempeño, para ello es necesario que el evaluado tenga conocimiento de los cambios propuestos, así como de las razones que propiciaron dicho cambio (Iturralde, 2011, p17).

Según lo expuesto, el Desempeño Laboral es la representación de como los servidores ejecutan su trabajo. Acciones que los empleadores toman en cuenta al momento de evaluar el rendimiento del servidor, teniendo como parámetros el grado de la aptitud de liderazgo, el tiempo utilizado, las habilidades ejecutadas y el grado de productividad; aspectos considerados en la evaluación individual.

Esta parte es significativa en vista que se puede observar la preocupación que existe de las instituciones hacia sus servidores, en lo concerniente al bienestar profesional, así como en lo personal, engrandeciendo de esta forma la moral del

servidor; la misma que contribuirá en el cumplimiento de sus funciones. Al respecto el desempeño laboral en las áreas administrativas, se sustenta fundamentalmente en la correlación que coexiste entre los directivos y compañeros de trabajo.

a) Características del Desempeño Laboral

Según Furnham (2000) detalla que las características del desempeño laboral conciernen a los conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades, que la organización busca que el servidor ejecute y exponga al cumplimiento de su labor diaria. Siendo estas las siguientes:

- Trabajo en equipo: es la destreza, habilidad y capacidad de desenvolvimiento eficaz en grupos o equipos de trabajo, con el objeto de lograr concretar los objetivos funcionales de la organización, propiciando un ambiente de armonía y consenso.
- Iniciativa: es una de las características donde el servidor influye de forma positiva en las actividades y objetivos institucionales.
- Conocimientos: son competencias técnicas e intelectuales (profesionales) adquiridas concerniente a su ámbito laboral. Con el objeto de hacer frente a las exigencias de la actualidad en el campo de trabajo.
- Desarrollo de los talentos: son las destrezas, habilidades y aptitudes que los servidores pertenecientes a un equipo o grupo de trabajo, encaminan acciones de mejoras en el desempeño en concordancia a las unidades funcionales existentes o las que se podría crear.
- Adaptabilidad, es la habilidad, capacidad que posee el servidor de hacer frente de forma flexible a los cambios que se presentan en su entorno laboral y de adaptarse a las nuevas circunstancias laborales, responsabilidades, trabajos en equipos, dependencia, entre otras.
- Comunicación, es la capacidad que ostenta un servidor de exponer de manera positiva sus ideas y pensamientos, ya sea de forma individual o colectiva, habilidad que implica una destreza de articular los mensajes, gramática, terminologías, y otros a fin de que sean comprensibles tanto como para el emisor como para el receptor.

b) Enfoque del Desempeño Laboral

Según lo describe, Parra (2006, p.5), conceptualiza al enfoque sobre la competencia laboral como un conjunto de destrezas, cualidades y conocimientos que, el servidor exterioriza dentro de su entorno laboral a fin de generar acciones de innovación y cambio y brindar soluciones a los problemas de índole social; esto implica estar a la corriente de los conocimientos técnicos (saber), las destrezas, habilidades, experiencias (saber hacer), las aptitudes, actitudes, valores, comportamientos (saber ser); expuestos a cambios que pueden ser expuestos de forma creativa en cualquier espacio laboral. El mismo autor distingue dos tipos de competencias: Competencias elementales o genéricas: son habilidades, aptitudes, conocimientos y cualidades que los servidores desarrollan a fin de desenvolverse de forma idónea dentro de un ambiente laboral, sociocultural, en la solución de dificultades, en los equipos de trabajo, entre otros. En cambio, las Competencias profesionales: estas están ligadas en base a la profesión, (labores o funciones), engloban acciones de planificación, solución de problemas, trabajo en equipo, entre otras, siendo las más usuales en el ámbito del ejercicio profesional.

Enfoque funcionalista: refiere como una guía de gestión que considera el trabajo de funciones o labores autónomas e independientes, separadas que se integran en logros y que por intermedio de ellos se acrecienta la importancia de otros procesos o procedimientos organizacionales. (Gallego, 2006, p.60); al respecto cada técnico o profesional desempeña su función de manera óptima en función de la atención de los usuarios de la DIRIS Lima Sur.

Sobre la formación de los profesionales en mención, define que estas están establecidas sobre una consistente base teórica, la misma que contribuye en un desempeño profesional adecuado; es decir su capacidad formativa se vea manifestada en sus actividades laborales.

c) Dimensiones del Desempeño Laboral

Para la relación de este presente estudio, del Desempeño Laboral presenta las siguientes dimensiones como la competencia profesional de forma estratégica, como lo relacionado con las habilidades cognitivas, habilidades afectivas que

viabilizan en los servidores profesionales que realizan labores administrativas en la DIRIS Lima Sur.

Competencia profesional

Según lo descrito por Blay, (2005, p.47) define la competencia, *“como procedimientos activos y extensivos en el tiempo, mediante el cual las personas ejecutan y ponen en práctica sus experiencias, destrezas, conocimientos, y mucha cordura, agrupados a su profesión”*. Según lo descrito podemos asumir que los servidores profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur en lo concerniente a su Desempeño Laboral a fin ofrecer o realizar una adecuada labor administrativa aplicando sus experiencias, destrezas, conocimientos y juicios críticos.

Las competencias profesionales están presentes en todos los procedimientos administrativos y asistenciales y se ejecutan en las diferentes instituciones del sector salud; según el enfoque de Urbina y Barazal, (2002, p.2) describe a la capacidad cognitiva *“como el conocimiento de un servidor profesional que fue capacitado comprobado y su talento y experiencia ha sido manifestado.”* Al respecto podemos describir que, estos autores enfatizan el talento de los profesionales con su capacidad cognitiva, teniendo en cuenta que es un instrumento esencial para el estudio y solución a las dificultades propias a su actuar profesional, o a la problemática de la salud en general.

Las competencias de los profesionales activos, según Bunk (1999, p.20) citado por Ángel (2008, p.65). Son las siguientes:

- **Competencias técnicas.**

Consideran a aquellos servidores que tienen dominio, conocimientos, experiencias, destrezas y aptitudes en las labores y actividades que ejecutan en su ámbito laboral. Las mismas que contribuyen en la mejora de su desempeño profesional e identificación organizacional.

- **Competencias metodológicas.**

Consideran a aquellos servidores que tienen la habilidad y capacidad de reaccionar utilizando los procedimientos adecuados a las labores encargadas y

a las anomalías que se muestren, así como plantear soluciones independientes a fin de trasladar apropiadamente las experiencias obtenidas a otros problemas laborales. Pensamiento de trabajo, realización, control y capacidad de adaptación.

- **Competencias participativas.**

Consideran a aquellos servidores que tienen las habilidades de saber involucrarse en los procesos de la organización, así como en su entorno laboral, que sea capaz de organizar, implementar, mejorar, decidir, y de admitir responsabilidades.

- **Función administrativa**

Los autores refieren que la función administrativa es la descripción de tareas, obligaciones, objetivos funcionales, dentro de una unidad estructural de una organización; así como la formulación de normas y directivas que serán primordiales para la toma de decisiones en lo concerniente a las responsabilidades y actividades laborales. *“La dirección eficiente se fundamenta en principios que se debe practicar de forma permanente por todos aquellos que tienen relación con la administración de personal del hospital, departamento, jefes de servicio, entre otros.”* (Dubraska, 2005, p.24).

Chiavenato (2009) describe que “la administración de recursos humanos es una función administrativa que tiene un enfoque de integración, formación, evaluación y de retribución remunerativa. Todos los directivos son, en cierto sentido jefes de recurso humanos, porque se encuentran involucrados en actividades de incorporación, selección y capacitación, es decir en acciones integradas de relaciones laborales”. (p.9)

Trabajo en equipo

Chiavenato (2013) El trabajo en equipo rescata una acción muy trascendental en la socialización de nuevos servidores. La adaptación del nuevo servidor a ser integrante de un equipo de trabajo, es inducir en él un resultado participativo, de compromiso y de responsabilidad. La aprobación del grupo es importante porque influye en la satisfacción del servidor, se descartan las diferencias jerárquicas e

intereses individuales; generando predisposiciones positivas en las interacciones y la creatividad de los servidores. (p.189)

Alles (2005) describe como “la finalidad de asistencia y colaboración con terceros, ser parte integrante de un grupo de trabajo, integrarse de forma positiva con los demás, ser participativo, con intenciones genuinas, contribuir en el logro de los objetivos funcionales Equipo, en su conceptualización amplia, podemos afirmar que es un grupo de servidores que laboran y compartes responsabilidades en los diversos procesos, actividades u objetivos de forma compartida. (p.287)

Así mismo según Medina (1996) “el trabajo en equipo busca el grado en que el servidor es competente de someter sus beneficios individuales a los del grupo con el objetivo de dar cumplimiento a las tareas asignadas, dejando de lado el tiempo y esfuerzo; su convicción de instruir o transferir conocimientos y experiencias, así como la habilidad de crear adecuadas condiciones y ambientes de camaraderías, logrando obtener, como fruto de lo realizado, una participación sincera, comunicativa y amplia en el colectivo” (s.p).

También es importante describir lo expuesto por Koontz, “equipo de trabajo es un número pequeño de servidores con destrezas y habilidades adicionales, con propósitos comunes, participación activa en el logro de metas de desempeño y formas de trabajo del cual todas son solidariamente responsables. (p. 576)

- **Comunicación**

En la capacidad afectiva se muestra la comunicación, que es parte importante del trato o diálogos entre servidores profesionales o técnicos que encuentran laborando en el mismo turno o guardia hospitalaria.

Según Garza (2002, p.155) define que “la *comunicación involucra iniciar los procesos, formas y clima apropiada para desarrollar opiniones e intercambios de informaciones*” estimula a los servidores ser participativo en la ejecución de acciones diarias y en la toma de decisiones. Las acciones más comunes para la comunicación que favorezcan al paciente, esta se da mediante el consentimiento informado, sin pronunciar juicio de valor alguno, ni perturbar su habilidad afectiva, en las actividades permanentes que el servidor profesional realiza.

En todas las instituciones del sector salud, las formas de comunicación entre los diferentes niveles estructurales jerárquicos, son los manuscritos, diálogos, entrevistas, reuniones técnicas y documentos diversos.

- **La empatía**

La empatía “es innata que posee el ser humano, es por ello que los servidores profesionales cumplen con sus funciones mediante el contacto humano, esto implica ciertas características personales que penden de la capacidad afectuosa (Dubraska, 2005, p.31).

Podemos describir como uno de los objetivos más significativos de la empatía es el trato interpersonal, que comparten recursos, tiempo, espacios o propósito, para lograr el cumplimiento de metas y objetivos funcionales establecidos como grupo de trabajo. Por otro lado, los servidores muestran actitudes positivas y flexibles, comprometidas en la mejora continua. Es decir, son acciones de apoyo multidisciplinario en la realización de las actividades, de forma rápida y continua en favor de los pacientes, demostrando amabilidad, cortesía, cooperación y entusiasmo. (Dubraska, 2005, p.32). En ese sentido podemos exponer que los profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, son capaces de manifestar empatía a través de la interacción con los pacientes y usuarios, demostrando mayor amabilidad, cordialidad y respeto.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Gestión Humana

Gestión Humana llamado también gestión de recursos humanos, del talento humano, entre otros; es la representación como las organizaciones públicas o privadas, administran, manejan, desarrollan, producen e envuelven todas las habilidades, capacidades, destrezas y potencial de los servidores, con el objetivo de lograr mejoras de forma sistemática y continua, tanto en lo individual como organizacional” (Matos, 2007, p.14).

Aspecto técnico

Comprende la ejecución de las actividades continuas para el cumplimiento de los objetivos funcionales específicos de la unidad orgánica de recursos humanos - talento humano como son: la incorporación de nuevos servidores, gestión de remuneraciones, mejoramiento y desarrollo del potencial humano, bienestar profesional, relaciones interpersonales, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Y de la aplicación de principios, normativas, métodos, técnicas, operaciones, procesos administrativos en relación específica con gestión de recursos humanos (Ibáñez, 2011, p.18).

Talento Humano

Según lo descrito por la real academia española, describe a la individuos inteligentes o aptas para determinadas ocupaciones; inteligente, en el sentido que concibe y entiende, demostrando capacidad para afrontar dificultades dado que tiene habilidades, conocimientos, destrezas y amplia experiencia requeridos, aptas en vista que pueden desempeñarse eficazmente en las actividades encomendadas, debido a su capacidad y habilidad para el buen desempeño del trabajo (La Real Academia Española de la Lengua (RAE), 2014 s/p.)

Gestión del talento humano.

Según Chiavenato “son políticas, experiencias necesarias para administrar los procesos o conjunto de procedimientos administrativos en lo concerniente a personas o servidores, como son. Las incorporaciones o reclutamientos de personas, la selección, la formación, adiestramiento o capacitación, las retribuciones remunerativas y la evaluación y mejoramiento del desempeño laboral” (2009, p. 47).

Así mismo Jericó, define al servidor o profesional con talento, como una persona que demuestra compromiso con la entidad, que aplica de forma continua sus habilidades, conocimientos y destrezas en el desarrollo de sus actividades diarias fin de lograr obtener resultados favorables dentro de la organización. También, podemos describir que, el talento no sólo es conocimiento y capacidad, que el servidor demuestra, sino también es el compromiso y ejecución (2008, p.100)

Capacidad afectiva

Según la psicología lo conceptualiza de diversas maneras. Se puede entender como emoción, aprecio, estado de ánimo, entendiendo los diferentes componentes de la afectividad. Frecuentemente se relaciona con el estado de emoción, sentimiento acelerado y relativamente pasajero; en sentido concreto, podemos describir que es afecto todo proceso expresivo, cariñoso, etc. Igualmente enfatiza que las palabras afectivas como movimientos y actos de procedencia afectiva y que son parte de los reflejos. (Gento, 2011, p.53).

Aspecto Legal

Según Ibáñez, Comprenden las normativas que protegen los derechos de los servidores, entre ellas tenemos: la Declaración Universal de los Derechos del Hombre Trabajador, Ley Marco del Empleo Público, Ley del Servicio Civil, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el manual de organización y funciones de recursos humanos, entre otros, que corresponden ser analizados y tomados en cuenta a fin de resolver y tomar decisiones dentro de la Unidad de Recursos humanos (2011, p.18).

Desempeño Laboral

En lo concerniente al desempeño laboral según la Autoridad del Servicio Civil, conceptualiza como la ejecución de funciones determinadas en un perfil de puesto o Manual de Organización y funciones, instrumento que relacione contractualmente al trabajador con la institución; la misma que es valorada por intermedio de elementos de valoración, fines y responsabilidades; consiguiendo que los servidores sean reconocidos según su calificación como servidores de rendimiento: (a)distinguido; (b)bueno; (c)sujeto a observación; y (d) desaprobado (SERVIR, 2016)

Según Chiavenato *“precisa* el desempeño, cómo las labores o conductas observados en los servidores que son distinguidos en el logro de los objetivos funcionales de la organización (2000, p. 130).

Competencias profesionales

La competencia desde el punto de vista de Blay, (2005) lo define *“como procedimientos activos y extensivos en el tiempo, mediante el cual las personas ejecutan y ponen en práctica sus experiencias, destrezas, conocimientos, y mucha cordura, agrupados a su profesión”*. (p.47).

Según la psicología lo conceptualiza de diversas maneras. Se puede entender como emoción, aprecio, estado de ánimo, entendiendo los diferentes componentes de la afectividad. Frecuentemente se relaciona con el estado de emoción, sentimiento acelerado y relativamente pasajero; en sentido concreto, podemos describir que es afecto todo proceso expresivo, cariñoso, etc. Igualmente enfatiza que las palabras afectivas como movimientos y actos de procedencia afectiva y que son parte de los reflejos. (Gento, 2011, p.53).

Chiavenato (2013) El trabajo en equipo rescata una acción muy trascendental en la socialización de nuevos servidores. La adaptación del nuevo servidor a ser integrante de un equipo de trabajo, es inducir en él un resultado participativo, de compromiso y de responsabilidad. La aprobación del grupo es importante porque influye en la satisfacción del servidor, se descartan las diferencias jerárquicas e intereses individuales; generando predisposiciones positivas en las interacciones y la creatividad de los servidores. (p.189)

2.5. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis General

Gestión Humana tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

2.5.2. Hipótesis Específica

El Aspecto Técnico de la Gestión Humana tiene relación significativa con el Desempeño laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018

El Aspecto Legal de la Gestión Humana tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

2.6. Identificación De Variables E Indicadores

2.6.1. Definición conceptual de variables

- **Variable I:** Gestión Humana
- **Variable D:** Desempeño Laboral

2.6.2. Definición operacional

Variable 1.- Gestión Humana

Según lo conceptualizado por Matos (2007), define a la Gestión Humana llamado también gestión de recursos humanos, del talento humano, entre otros; como la representación en las organizaciones públicas o privadas, administran, manejan, desarrollan, producen y envuelven todas las habilidades, capacidades, destrezas y potencial de los servidores, con el objetivo de lograr mejoras de forma sistemática y continua, tanto en lo individual como organizacional” (p.14). Tomando la definición la Gestión Humana, se puede afirmar como la organización administrativa que motiva, todas las capacidades y potencial del personal, con el objetivo y beneficio de cumplir las metas institucionales.

- **Dimensión 1: Aspecto técnico**

Comprende la ejecución de las actividades continuas para el cumplimiento de los objetivos funcionales específicos de la unidad orgánica de recursos humanos - talento humano como son: la incorporación de nuevos servidores, gestión de remuneraciones, mejoramiento y desarrollo del potencial humano, bienestar profesional, relaciones interpersonales, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Y de la aplicación de principios, normativas, métodos, técnicas, operaciones, procesos administrativos en relación específica con gestión de recursos humanos (Ibáñez, 2011, p.18).

- **Dimensión 2: Aspecto Legal**

Comprenden las normativas que protegen los derechos de los servidores, entre ellas tenemos: la Declaración Universal de los Derechos del Hombre Trabajador, Ley Marco del Empleo Público, Ley del Servicio Civil, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el manual de organización y funciones de recursos humanos, entre otros, que corresponden ser analizados y tomados en cuenta a fin de resolver y tomar decisiones dentro de la Unidad de Recursos humanos (2011, p.18).

La variable 1 está integrada por las siguientes dimensiones: Aspecto técnico y aspecto legal, las mismas que serán medidas mediante el instrumento de la encuesta.

Variable 2: Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral de los profesionales administrativos en la sede central de la DIRIS Lima Sur, se basa en brindar soporte técnico y profesional a todos los centros y puestos de salud públicos que se encuentran dentro de la jurisdicción de la DIRIS Lima Sur, en lo concerniente a procesos logísticos, de recursos humanos, presupuestales y legales; así como brindar soporte administrativo y legal a los usuarios externos. En lo concerniente al desempeño de profesional administrativo, Chiavenato describe que: “solo la perspicacia del entorno de las relaciones humanas admite a los administradores lograr excelentes resultados de sus colaboradores y proporciona un ambiente donde cada servidor es estimulado a manifestar sus habilidades y conocimientos de forma libre” (2000, p.128-129).

- **Dimensión 1: Competencia profesionales**

La competencia desde el punto de vista de Blay, (2005) lo define “como procedimientos activos y extensivos en el tiempo, mediante el cual las personas ejecutan y ponen en práctica sus experiencias, destrezas, conocimientos, y mucha cordura, agrupados a su profesión”. (p.47). según lo descrito asume que los profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur en su Desempeño Laboral emplean: conocimientos, experiencias, destrezas, habilidades y juicios críticos, a fin de cumplir con los objetivos institucionales en favor de la población de la jurisdicción de la DIRIS Lima Sur.

La variable 2, está integrada por las siguientes dimensiones: la competencia profesional y trabajo en equipo; las mismas que serán medidas mediante el instrumento de la encuesta.

2.6.3. Operacionalización de variables

- **Variable Independiente - Gestión Humana**

Ibáñez, M, (2011) manifestó sobre Gestión Humana: como el proceso administrativo aplicado al desarrollo y preservación del esfuerzo humano, mediante la aplicación de conocimientos, destrezas, experiencias, habilidades y todas las cualidades que son propias del ser humano, importantes y necesarias para el fortalecimiento de organización en general. (p. 17)

Definición operacional

Con respecto a la variable1: gestión humana está representado por dos dimensiones y dos indicadores por cada dimensión, que serán desarrolladas por intermedio del instrumento de la encuesta; con respecto a las dimensiones se ha considerado el Aspecto técnico y Aspecto legal; las mismas que serán procesados a través de sus índices: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca.

Tabla 1
Matriz de operacionalización de Gestión Humana

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Aspecto técnico	Funciones	1,2,3,4,5	Escala: ordinal Valores: Nunca =1 Casi Nunca =2 A Veces =3 Casi Siempre =4 Siempre =5	Excelente <81-100>
	Estratégicas	6,7,8,9,10		Muy Bueno <61-80>
Aspecto Legal	Valores y principios éticos	11,12,13,14,15		Regular <41-60>
	Normas de competencias	16,17,18,19,20		Deficiente <0-40>

Nota. Adaptado por Ibáñez, (2011, p.18)

- **Variable Dependiente “Desempeño Laboral”**

Según Chiavenato, El desempeño: se trata de la conducta del servidor enfocado a lograr de forma segura los objetivos funcionales de la organización (2009.p.204).

De esta forma por intermedio del desempeño laboral, la gestión de recursos humanos o talento humano realiza sus tareas o actividades de la institución en alianza a los razonamientos establecidos. La misma que se encuentra asociado con las metas u objetivos individuales o grupales dentro de la institución. Por ello, el desempeño es una extensión de los beneficios que logra alcanzar una organización.

Definición operacional

La variable 2: Desempeño laboral, está representado por dos dimensiones y tres indicadores, que serán desarrolladas por intermedio del instrumento de la encuesta; con respecto a las dimensiones se ha considerado la Competencia Profesional y Trabajo en Equipo; las mismas que serán procesados a través de sus índices: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca.

Tabla 2
Matriz de operacionalización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Competencia Profesional	Metas Individuales	1,2,3,4,5	Escala: ordinal Valores: Nunca =1 Casi Nunca =2 A Veces =3 Casi Siempre =4 Siempre =5	Excelente <81-100>
	Metas Grupales	6,7,8,9,10		Muy Bueno <61-80>
Trabajo en Equipo	Compromisos Específicos	11,12,13,14,15		Regular <41-60>
	Compromisos Transversales	16,17,18,19,20		Deficiente <20-40>

Nota: Adaptado por Blay, C. (2005) y Flores, V, (2017)

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

En la actual investigación se utilizó la técnica metodológica enfocada a la investigación, tanto para la identificación del problema, así como para el marco teórico, en vista que los ordenamientos técnicos utilizados para la presente investigación. La misma que cuenta con la respectiva validez metodológica.

3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de estudio será la APLICADA – CUANTITATIVA, en vista que esboza la unidad de la ciencia, la misma que quiere decir, la aplicación de un método único que es igual al de las ciencias exactas y naturales (Hernández, 2015). En vista que esta investigación, el fundamento principal es la comprobación y la sistematización y éstos nos apoyará a demostrar nuestra hipótesis establecida.

El planteamiento utilizado para la presente investigación es el cuantitativo, en vista que “Utiliza la recolección de datos para demostrar la hipótesis, con sustento en el cálculo numérica y el análisis estadístico, para determinar patrones de comportamiento y demostrar teorías” (Hernández R. 2006).

3.1.2. Nivel de investigación

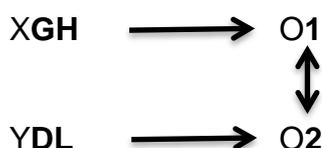
En la presente investigación se busca identificar por intermedio del estudio correlacional, en vista que busca establecer la correlación que coexiste entre dos o más variables en un enfoque determinado. Al respecto en el presente caso trata de una analogía de agrupación o de covarianza entre las variables investigadas. Se establecen con la intención de saber cómo podrá comportar un concepto o variable conociendo la conducta de otras variables relacionadas. (Hernández y otros, 2014)

3.1.3. Diseño

El diseño a utilizar es el **NO EXPERIMENTAL** tipo Descriptivo Correlacional, en vista que permitirá la correlación de las dos variables como es la variable independiente y dependiente, sin alterar los valores de ambas variables.

No experimental, por qué involucra a la observación de los hechos en su condición originaria sin intervención del investigador.

El esquema que muestra el diseño correlacional es:



Leyenda:

- XGH → Gestión Humana
- O1 → 1 Observación
- YDL → Desempeño Laboral
- O1 → 1 Observación
- ↔ Correlación de variable

3.1.4. Método

En el presente trabajo que se lleva a cabo sobre “La gestión Humana posee una dependencia significativa con el desempeño laboral de los profesionales administrativos que laboran en la DIRIS Lima Sur, ya que utilizaremos el método **DESCRIPTIVO CORRELACIONAL**

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según lo descrito por Tamayo (1997). La población para un determinado estudio de investigación se define como un total del caso a estudiar, donde los componentes de población ostentan cualidades comunes, las mismas que estudian y dan inicio a los datos de la investigación”

La población en la presente investigación, fue integrada por todos los profesionales administrativos que suman 112 trabajadores de la DIRIS Lima Sur.

Tabla 3

Población de profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur

ABOGADO/A	3
ASIST. ADMINIST. I	6
ASIST. EJECUTIVO I	4
ASIST. PROFESIONAL I	4
CONTADOR/A II	1
EDUCADOR PARA LA SALUD I	2
ESP. ACC.Y USO DE MED.I	2
ESP. ADMINIST. I	12
ESP. EN DES. INFORM. I	1
ESP. EN EPIDEMIOLOGIA II	1
ESP. EN ESTADISTICA II	1
ESP. EN GES.CAL.DE PFA I	8
ESP. EN GEST. EN SALUD I	6
ESP. EN HIG. ALIM. I	2
ESP. EN INF.HOSPITALARIA	1
ESP. EN INVERSION PUB. II	1
ESP. EN LABOR. AMBIENTAL	2
ESP. EN LOGISTICA	1
ESP. EN ORGANIZACION II	1
ESP. EN ORIENT. EN SALUD	1
ESP. EN PREV.RIESGOS Y DES	1
ESP. EN PROM. SALUD I	5
ESP. EN SALUD AMB. I	6
ESP. EN SALUD PUBLICA I	40
Total	112

Nota: Ficha de informe los profesionales Administrativos DIRIS Lima Sur.

Y con respecto a la Muestra, Tamayo (1997). Asevera que “es el grupo o conjunto de personas que se considera de la población, a fin de estudiar un determinado fenómeno estadístico”

La población censal está integrado por el profesional Administrativo de la DIRIS Lima Sur. Se utilizara el tipo de muestreo No probabilístico, la intensión del investigador y los criterios de selección; para conseguir la presente muestra se realizó en base a la siguiente formula.

Fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 pq^2}{(N-1) E^2 + Z^2 p \cdot q^2}$$

N = Población

n = Tamaño de muestra

Z= nivel de confianza

p= 0.5 probabilidad favorable

q= 0.5 probabilidad desfavorable

e= 0.05 error muestral

Habiendo demostrado la fórmula para el cálculo, así como la descripción de cada uno de sus elementos, continuaremos con la aplicación de la misma a fin de realizar el cálculo de nuestra muestra de estudio, en base a nuestra población definida de 112 profesionales administrativos de las diferentes unidades orgánicas de la DIRIS Lima Sur.

Reemplazando:

$$N = 112$$

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$D = 0.05$$

$$n = \frac{112 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5^2}{(112 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5^2} = 70,98$$

$$n = 71$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

En el presente estudio utilizaremos la información recopilada mediante la técnica de la Encuesta auto aplicativo de tipo cerrada.

La encuesta como técnica nos permite recopilar información de la muestra representativa, a fin de investigar e explicar las variables (Gaudy, 2007, p.2)

3.3.2. Instrumentos

En el presente estudio el instrumento utilizado será el cuestionario.

Cuestionario: instrumento que nos permite recopilar información por intermedio de las añadiduras que respondan la confiabilidad y valides del instrumento. (Gordillo, 2012 p.98)

Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Tabla 4

Variab les	Téc nicas	Instrumentos
Gestión humana	Encuesta	Cuestionario de gestión humana
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario de desempeño laboral

Validez de los Instrumentos

Según Menéndez, definió la validez de ambos cuestionarios que miden la gestión humana y desempeño laboral es, cuando los resultados experimento son válidos, con ello se logra la trascendencia científica, o sea que el instrumento tiene la capacidad para calcular las condiciones para las cuales ha sido construido. (2002. p.25).

Tabla 5

Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos

Experto	Gestión humano	Desempeño Laboral
Dr. Freddy Miguel Castro Verona	Aplicable	Aplicable
Mg. Cesar Augusto Quiñonez Vernazza	Aplicable	Aplicable
Mg. Gregoria Victoria Flores Martínez	Aplicable	Aplicable

Nota: Opinión de Expertos.

Los expertos validaron los cuestionarios, siendo su opinión para el cuestionario gestión humana que es aplicable a plenitud; similarmente para el cuestionario

que mide desempeño laboral, mayoritariamente manifestaron que es aplicable en su totalidad.

La Confiabilidad de los instrumentos de medición

Para Hernández, Fernández, y Baptista, “la confiabilidad de una herramienta de medición se considera al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u cosa produce resultados semejantes” (2003, p.200).

Tabla 6

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad.
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad.
0.41 – 0.60	Moderada confiabilidad.
0.21 – 0.40	Baja confiabilidad.
0.01 – 0.20	Muy Baja confiabilidad.

Nota. Según Ruiz, 1998

Con el objeto de obtener el grado de confiabilidad, se aplicó un ensayo piloto a 20 profesionales Administrativos de la DIRIS Lima Sur, considerando para ello la prueba de Alfa de Cronbach, (escala polifónica con cinco valores). Teniendo como resultado de confiabilidad para los dos instrumentos en la magnitud de alta confiabilidad.

Tabla 7

Estadísticos del grado de fiabilidad de la gestión Humana

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,833	20

La tabla 7 se puede apreciar el grado de confiabilidad del instrumento de la Gestión Humana con un porcentaje de 0,833, considerado de muy alta confiabilidad.

Tabla 8

Estadísticos del grado de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,906	20

La tabla 8 se puede apreciar el grado de confiabilidad del instrumento del Desempeño Laboral con un porcentaje de 0,906 considerado de muy alta confiabilidad.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESO DE LA INFORMACIÓN.

Métodos de análisis de datos

Comprende planificar los procedimientos encauzados a la obtención de resultados numéricos a fin de dar respuesta al problema de investigación, los resultados serán mostrados en tablas con frecuencias y porcentajes, utilizando el software estadístico SPSS-V23 (Peña, 2015, p. 184).

Según la estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) se utiliza para el estudio de datos, es una medida, no paramétrica de la correlación (agrupación o dependencia entre dos variables aleatorias continuas). Para calcular ρ (rho), los datos son aplicados y sustituidos por su respectivo orden.

El estadístico ρ se plantea por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D = (diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y)

N = es el número de parejas.

Teniendo en consideración la coexistencia de datos idénticos al momento de ordenarlos, aunque si éstos son escasos, se puede ignorar tal circunstancia.

El análisis de datos para las siguientes variables.

X = Gestión humana

Y = Desempeño laboral

Estadística Descriptiva

En lo concerniente a la base datos conseguidos por intermedio de las encuestas, para su análisis será por intermedio del software estadístico SPSS-V23, a fin de lograr los estadísticos descriptivos por medio del gráfico de barras de las frecuencias y de porcentajes, después de haber codificado las variables y asignarles los niveles y rangos por conseguir los resultados.

Estadística no paramétrica

En cuanto a lo concerniente a la prueba de la hipótesis estadística, para conocer si se cumplió con el objetivo general planteado, así como los objetivos específicos; y teniendo en cuenta que las variables son categóricas y sus niveles de medición ordinal, se ha utilizado la técnica estadística del coeficiente rho de Spearman, con el software estadístico SPSSV23.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente proceso de investigación se ha considerado los siguientes principios éticos de investigación: Se ha respetado el derecho a la autodeterminación y al conocimiento irrestricto de la información, se ha dado un trato justo a los sujetos en estudio, la información obtenida está refrendado por sus autores, se ha respetado la identidad de los sujetos.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis Narrativo de las Variables

Dimensión: Aspecto Técnico

Tabla 9

Prorratio de frecuencias y porcentajes de profesionales según:

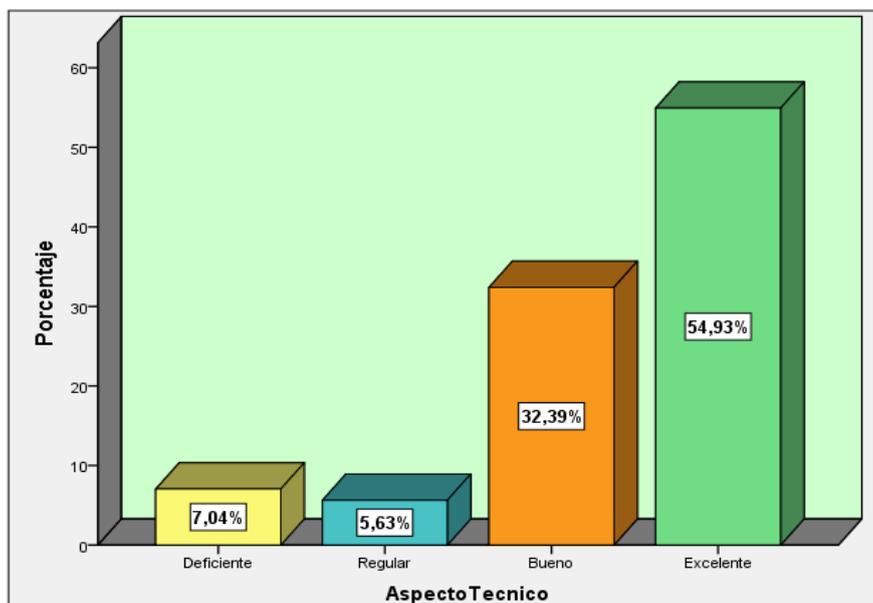
La dimensión aspecto técnico

Aspecto Técnico	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	5	7,0	7,0	7,0
Regular	4	5,6	5,6	12,7
Buena	23	32,4	32,4	45,1
Excelente	39	54,9	54,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Nota: Elaborado según el instrumento de encuesta aspecto técnico

En concordancia con la tabla N° 9, podemos describir del total de profesionales administrativos encuestados lo siguiente: Un 7.00% con un nivel Deficiente, el 5,60% - nivel Regular, el 32.40% - nivel Buena y el 54,9% - nivel excelente; teniendo como predominante al nivel Excelente en la dimensión aspecto técnico

Figura 1.



4.2. DIMENSIÓN: ASPECTO LEGAL

Tabla 10

Prorrrateo de frecuencias y porcentajes de profesionales según:

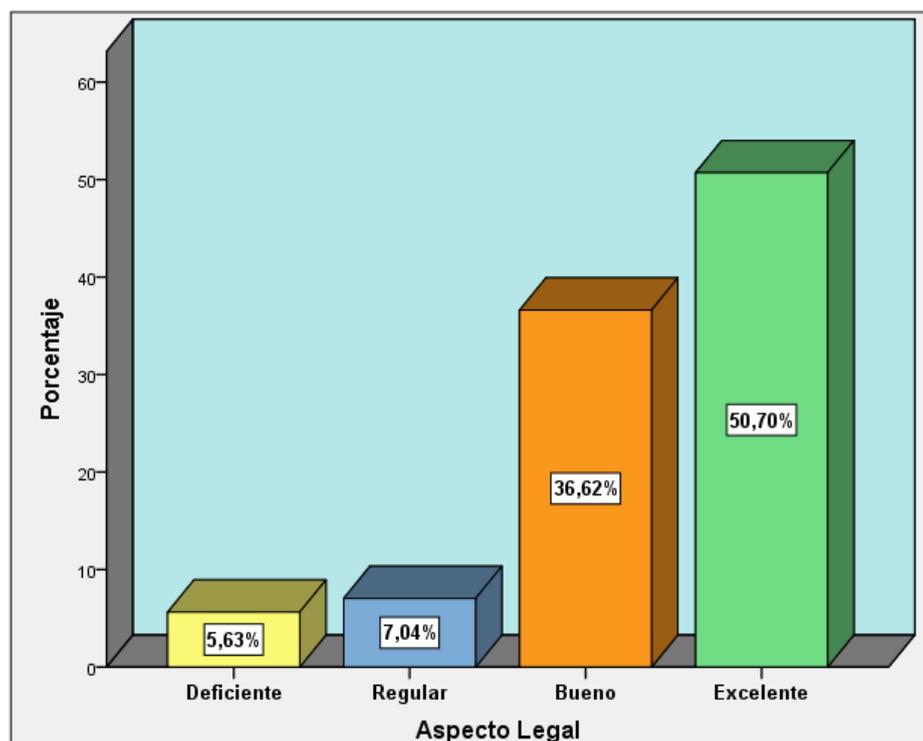
La dimensión aspecto legal

Aspecto Legal	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	4	5,6	5,6	5,6
Regular	5	7,0	7,0	12,7
bueno	26	36,6	36,6	49,3
Excelente	36	50,7	50,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Nota: Elaborado según el instrumento de encuesta Aspecto Legal

En concordancia con la tabla N° 10, podemos describir del total de profesionales administrativos encuestados lo siguiente: Un 5.60% con un nivel Deficiente, el 7,00% - nivel Regular, el 36.60% - nivel Bueno y el 50,7% - nivel excelente; teniendo como predominante al nivel Excelente en la dimensión aspecto legal.

Figura 2.



4.3. VARIABLE: GESTIÓN HUMANA

Tabla 11

Prorratio de frecuencias y porcentajes de profesionales según:

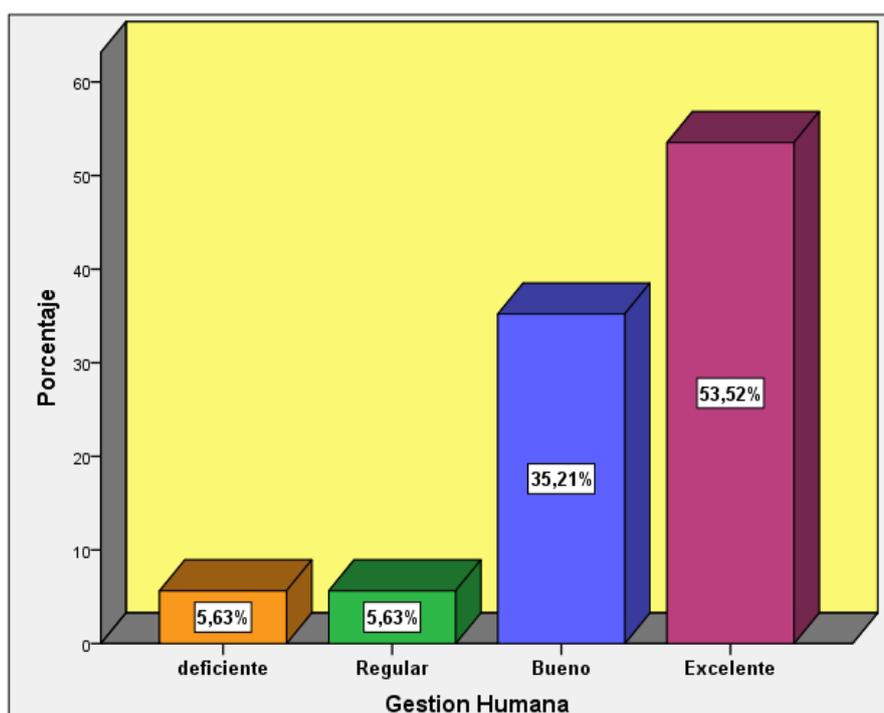
La variable gestión humana

<i>Gestión Humana</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Porcentajes válidos</i>	<i>Porcentajes acumulados</i>
<i>Deficiente</i>	4	5,6	5,6	5,6
<i>Regular</i>	4	5,6	5,6	11,3
<i>Bueno</i>	25	35,2	35,2	46,5
<i>Excelente</i>	38	53,5	53,5	100,0
<i>Total</i>	71	100,0	100,0	

Nota: Elaborado según el instrumento de encuesta gestión humana

En concordancia con la tabla N° 11, podemos describir del total de profesionales administrativos encuestados lo siguiente: Un 5.60% con un nivel Deficiente, el 5,60% - nivel Regular, el 35.20% - nivel Bueno y el 53,5% - nivel excelente; teniendo como predominante al nivel Excelente en la variable gestión humana.

Figura 3.



4.4. VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 12

Prorratio de frecuencias y porcentajes de profesionales según:

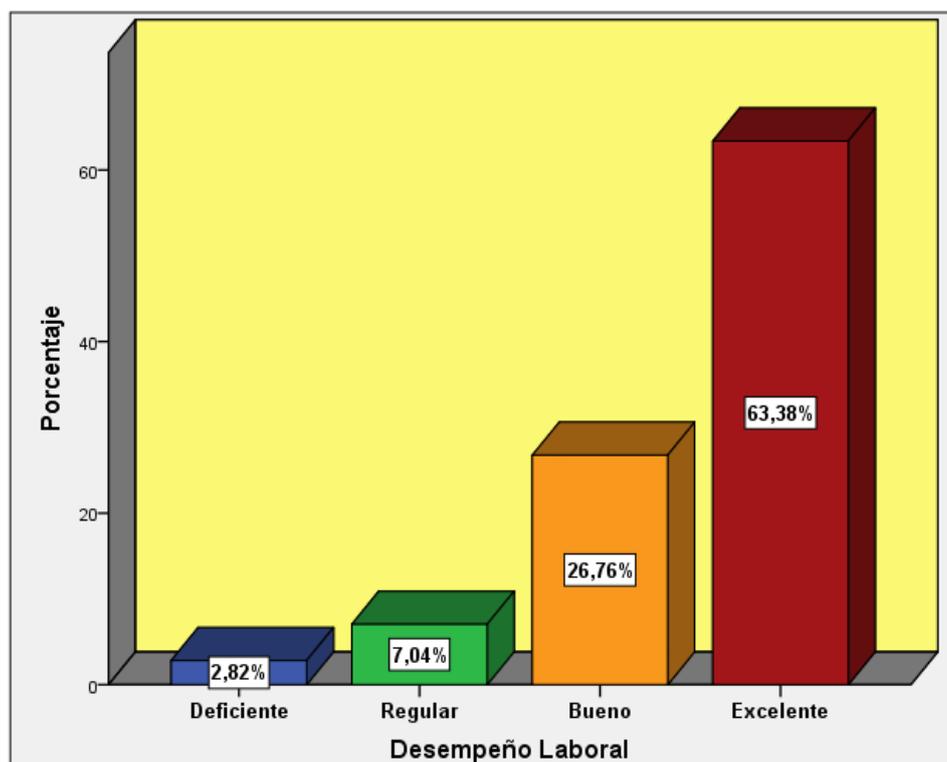
La variable desempeño laboral

<i>Desempeño Laboral</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>Porcentajes</i>	<i>Porcentajes válidos</i>	<i>Porcentajes acumulados</i>
<i>Deficiente</i>	2	2,8	2,8	2,8
<i>Regular</i>	5	7,0	7,0	9,9
<i>Bueno</i>	19	26,8	26,8	36,6
<i>Excelente</i>	45	63,4	63,4	100,0
<i>Total</i>	71	100,0	100,0	

Nota: Elaborado según el instrumento de encuesta desempeño laboral

En concordancia con la tabla N° 12, podemos describir del total de profesionales administrativos encuestados lo siguiente: Un 2.80% con un nivel Deficiente, el 7,00% - nivel Regular, el 26.80% - nivel Bueno y el 63,40% - nivel excelente; teniendo como predominante al nivel Excelente en la variable desempeño laboral.

Figura 4.



4.5. CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho: Gestión Humana no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

H1: Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

4.6. CRITERIOS DE DECISIÓN:

Si el valor de $p > 0,05$ – quiere decir que la hipótesis nula es verdadera.

Si el valor de $p < 0,05$ quiere decir que la hipótesis nula es falsa.

Según la prueba Estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Coeficientes de correlación de Spearman

Gestión Humana y Desempeño Laboral

<i>Correlaciones</i>			<i>Gestión Humana</i>	<i>Desempeño Laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Gestión Humana</i>	<i>Coeficientes de correlación</i>	1,000	,940**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	71	71
	<i>Desempeño Laboral</i>	<i>Coeficientes de correlación</i>	,940**	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	.
		<i>N</i>	71	71

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 - bilateral.*

Resultados

Según el formato estadístico SPSS V23, utilizado para la comprobación de la hipótesis general; según los resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r=0.940$), observándose claramente proporcional - positivo entre la variable de Gestión Humana y Desempeño Laboral; prevalece la hipótesis general, y se niega la hipótesis nula.

4.7. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: El Aspecto Técnico de la Gestión Humana no se relaciona significativamente con Desempeño laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018

H1: El Aspecto Técnico de la Gestión Humana se relaciona significativamente con Desempeño laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018

Tabla 14.

Coefficientes de correlación de Spearman

Aspecto técnico y Desempeño laboral

<i>Correlaciones</i>			Aspecto Técnico	Desempeño Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Aspecto Técnico	<i>Coefficiente de correlación</i>	1,000	,725**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	71	71
	Desempeño Laboral	<i>Coefficiente de correlación</i>	,725**	1,000
<i>Sig. (bilateral)</i>		,000	.	
<i>N</i>		71	71	

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 - bilateral.*

Resultados

Según el formato estadístico SPSS V23, utilizado para la comprobación de la hipótesis específica 1; según los resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r=0.725$), observándose claramente proporcional - positivo entre dimensión aspecto técnico y la variable Desempeño Laboral; prevalece la hipótesis específica 1, y se niega la hipótesis nula.

4.8. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: El Aspecto Legal de la Gestión Humana no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018

H1: El Aspecto Legal de la Gestión Humana se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018

Tabla 15.

Coeficientes de correlación de Spearman

Aspecto legal y Desempeño laboral

<i>Correlaciones</i>			Aspecto Legal	Desempeño Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Aspecto Legal	<i>Coeficientes de correlación</i>	1,000	,901**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,000
		<i>N</i>	71	71
	Desempeño Laboral	<i>Coeficientes de correlación</i>	,901**	1,000
<i>Sig. (bilateral)</i>		,000	.	
<i>N</i>		71	71	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01- bilateral.

Resultados

Según el formato estadístico SPSS V23, utilizado para la comprobación de la hipótesis específica 2; según los resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r=0.901$), observándose claramente proporcional - positivo entre dimensión aspecto legal y la variable Desempeño Laboral; prevalece la hipótesis específica 2, y se niega la hipótesis nula.

CAPITULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.

De acuerdo a los resultados logrados por intermedio de la técnica estadística predictiva (SPSS V23), a fin de lograr los resultados estadísticos descriptivos de las variables en estudio, en concordancia a los problemas y objetivos se hallaron:

Con respecto al objetivo general proyectado en el presente estudio fue establecer en qué medida interviene la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018; a fin de obtener el objetivo del estudio, en la presente investigación a fin de conseguir el cumplimiento del objetivos de la presente investigación, se tomó en consideración las herramientas de las variables Gestión Humana y el Desempeño Laboral; herramientas elaborados en concordancia a los indicadores y dimensiones de las variables en estudio.

Según el reporte de los resultados de la descripción estadística en lo concerniente a la variable Gestión Humana en los profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, de acuerdo a la tabla 11 de datos, podemos describir del total de profesionales administrativos encuestados lo siguiente: Un 5.60% con un nivel Deficiente, el 5,60% - nivel Regular, el 35.20% - nivel Bueno y el 53,5% - nivel excelente; teniendo como predominante al nivel Excelente en la variable gestión humana.

Según el reporte de los resultados de la descripción estadística en lo concerniente a la variable Desempeño Laboral en los profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, de acuerdo a la tabla 12 de datos, podemos describir del total de profesionales administrativos encuestados lo siguiente: Un 2.80% con un nivel Deficiente, el 7,00% - nivel Regular, el 26.80% - nivel Bueno y el 63,40% - nivel excelente; teniendo como predominante al nivel Excelente en la variable desempeño laboral.

Para la confirmación de la hipótesis general, Según el formato estadístico SPSS V23, utilizado para la comprobación de la hipótesis general; según los resultados

del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r= 0.940$), observándose claramente proporcional - positivo entre la variable de Gestión Humana y Desempeño Laboral; prevalece la hipótesis general, y se niega la hipótesis nula.

Realizando un contraste con otros estudios, se halló en la tesis de Cevallos (2013) titulada: "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013, Ecuador". *Donde planteó como objetivo general de investigación: establecer la forma de incidencia de la gestión en lo concerniente al elemento talento humano frente al desempeño laboral, según la disertación el autor involucra a directores, servidor administrativo profesional y técnico encaminado al diseño de un patrón de gestión a fin de optimar el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la dirección provincial agropecuaria de Santa Elena. También se pudo apreciar una correlación significativa ($r = 0.723$) entre *gestión del talento humano y desempeño laboral, así mismo también se aprecia el valor de $p < 0.05$, donde prevalece la hipótesis general.*"*

Para la confirmación de la hipótesis específica 1, Según el formato estadístico SPSS-V23, utilizado en la comprobación de la hipótesis específica 1; según la información obtenida del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r= 0.725$), observándose claramente proporcional - positivo entre dimensión aspecto técnico y la variable Desempeño Laboral; prevalece la hipótesis específica 1, y se niega la hipótesis nula. Según otros estudios escudriñados se encontró la tesis de Marcillo (2014) titulada "Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos descentralizados del sur de Manabí, Ecuador". En la cual podemos apreciar la existencia de una significativa correlación, siendo esta de: ($r = 0.742$, $p < 0.05$) entre las variables de gestión por competencias y rendimiento del talento humano.

Para la confirmación de la hipótesis específica 2, Según el formato estadístico SPSS V23, utilizado para la comprobación de la hipótesis específica 2; según los resultados del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r= 0.901$), observándose claramente

proporcional - positivo entre dimensión aspecto legal y la variable Desempeño Laboral; prevalece la hipótesis específica 2, y se niega la hipótesis nula. Del mismo modo al contrastar con la Tesis de Osco (2014) titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac.” Podemos observar en lo concerniente al rho Spearman (coeficiente de correlación), referente a las dimensiones: a) planificación y b) integración de la variable talento humano en relación con la variable del Desempeño Laboral, existe una relación positiva débil (0.552) entre la dimensión a) planificación del Talento Humano y el Desempeño Laboral y de (0.483) entre la dimensión b) integración del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

5.2. Conclusiones.

Primera: Al ejecutar el contraste de la hipótesis general según el formato estadístico SPSS V23, se puede afirmar que se ha logrado cumplir con el objetivo general, según los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r= 0.940$, $p < 0.05$), observándose una proporcionalidad positiva entre Gestión Humana y Desempeño Laboral en los profesionales de administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

Segunda: Al ejecutar el contraste de la hipótesis específica 1 según el formato estadístico SPSS V23, se puede afirmar que se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, según los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r= 0.725$, $p < 0.05$), observándose una proporcionalidad positiva entre la dimensión aspecto técnico de la Gestión Humana y el Desempeño Laboral en los profesionales de administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

Tercera: Al ejecutar el contraste de la hipótesis específica 2 según el formato estadístico SPSS V23, se puede afirmar que se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, según los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de rho Spearman, estas se alinean a que existe una correlación significativa ($r= 0.901$,

$p < 0.05$), observándose una proporcionalidad positiva entre la dimensión aspecto legal de la Gestión Humana y el Desempeño Laboral en los profesionales de administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.

5.2. Recomendaciones.

Primera: hacer de conocimiento de las autoridades de la DIRIS Lima Sur, los resultados de la presente investigación a fin de mejorar y fortalecer la gestión humana, y mejorar significativamente el desempeño laboral de los profesionales administrativos, la misma que permitirá implementar mejoras continuas en los diversos procesos que ejecuta la institución, a fin de hacer frente a los obstáculos, retos y exigencias que la población requiere, a fin de hacer frente a la globalización y los estándares de calidad en gestión administrativa.

Segunda: A los funcionarios de las diversas unidades orgánicas de la DIRIS Lima Sur, se les sugiere tomar con mayor importancia las actividades de capacitaciones que los profesionales administrativos requieren en especial en temas de gestión humana articulada al desempeño laboral, a fin de obtener resultados en la gestión de forma eficiente y eficaz.

Tercera: Que los funcionarios de las diversas unidades orgánicas de la DIRIS Lima Sur, programen capacitaciones que mejoren las competencias en aspectos técnicos de la gestión humana a fin de garantizar que sus desempeños mejoren y tengan la relevancia significativa en la atención en los diversos procesos propios de la institución.,

Cuarta los funcionarios y profesionales administrativos de las diversas unidades orgánicas de la DIRIS Lima Sur, hacer de conocimiento de forma continua sobre la importancia del aspecto legal de la gestión humana, con el objetivo de conservar los patrones de la eficacia en los servicios, a fin de evitar errores y deficiencia en el desempeño laboral.

CAPITULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas

1. Chiavenato, I. (2009), "Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill".
2. De la Cruz, H. (2009), "La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú."
3. Ibañez, M. (2009), "Administración de recursos humanos en la empresa, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos".
4. Coronel, T. (2010), "La gestión del talento humano basado en competencias laborales requeridas aplicadas en Duramas Cia. Ltda. Universidad Cuenca, Ecuador".
5. INCA, K. (2017), "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac – Perú".
6. HUAMAN, J. (017), "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestro. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú".
7. Dubraska, M. (2005), "Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en el hospital "Vargas de Caracas" Universidad Central de Venezuela. Facultad de Medicina. Escuela de enfermería. Venezuela".
8. Gallego, M. (2000), "Gestión Humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Red de Revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (No.119). Universidad EAFIT Medellín Colombia"
9. González, A. (2006), "Métodos de compensación basados en competencias.
10. Barranquilla: Ediciones Uninorte".

11. Gross, M. (2008), "Cultura organizacional: Componentes, fortalezas e intercambio. Universidad de Santiago de Chile".
12. Hernández, R, Fernández y Bapista, P. (2010), "Metodología de la investigación científica. (5 ta Ed.) México Editorial Mc Graw".
13. Hernández I. y Herrera, T. (2006), "Satisfacción laboral, desempeño individual y satisfacción del cliente en una empresa de servicios. Universidad Católica Andrés Bello Facultad de ciencia Económica y Sociales. Recursos Humanos".
14. Ibáñez, M. (2011), "Gestión del Talento humano en la empresa. Primera edición. Lima-Perú: Editorial San Marcos E.R.L."
15. Iturralde, I. (2011), "La evaluación del Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato el año 2010. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de contabilidad y auditoría. Ecuador".
16. Matos, M. (2007), "Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana. Instituto Tecnológico Santo Domingo INTEC. Editorial ROS".
17. Ministerio de Salud, (2011), "Competencias Laborales Para la Mejora del Desempeño de los recursos Humanos en Salud – Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Lima- Perú".

CAPITULO VII: ANEXOS

ANEXO N° 1. Cálculo de la muestra



Cálculo del tamaño muestral

Fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 p q^2}{(N-1) E^2 + Z^2 p \cdot q^2}$$

N = Población

n = Tamaño de muestra

Z= nivel de confianza

p= 0.5 probabilidad favorable

q= 0.5 probabilidad desfavorable

e= 0.05 error muestral

Habiendo demostrado la fórmula para el cálculo, así como la descripción de cada uno de sus elementos, continuaremos con la aplicación de la misma a fin de realizar el cálculo de nuestra muestra de estudio, en base a nuestra población definida de 112 profesionales administrativos de las diferentes unidades orgánicas de la DIRIS Lima Sur.

Reemplazando:

$$N = 112$$

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$D = 0.05$$

$$n = \frac{112 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5^2}{(112 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5^2} = 70,98$$

$$(112 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5^2$$

$$n = 71$$

ANEXO N° 3: Ficha de recolección de datos / cuestionario



**LA GESTIÓN HUMANA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRIS LIMA SUR,
BARRANCO 2018**

INSTRUCCIONES: Estimado profesionales, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre relación entre asistencia La Gestión Humana y el Desempeño Laborar de los profesionales Administrativos de la Dirección de Redes Integradas de salud Lima Sur. Se agradecerá marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde según su apreciación. Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en las respuestas.

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente

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

N°	GESTION HUMANA	1	2	3	4	5
	ASPECTO TÉCNICO					
	Funciones					
1	El jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.					
2	El jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.					
3	El jefe mejora el servicio identificando necesidades.					
4	El jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.					
5	Recibe de su jefe retroalimentación (comentarios) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.					
6						
7	Estrategias					
8	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la institución.					
9	Cuenta con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.					

10	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante. Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad. Los trabajadores de la institución ponen en práctica los valores institucionales.					
N°	GESTION HUMANA	1	2	3	4	5
	ASPECTO LEGAL					
	Valores y principios éticos					
11	El jefe se muestra comprometido con la organización de salud.					
12						
13	Conoce la misión y la visión de mi institución.					
14	Cumple con las normas institucionales.					
15	Respeta valores compartidos por la sociedad Los errores de los sub alternos, se corrigen en reuniones técnicas					
16	Normas de competencias					
17	La entidad adopta un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.					
18	Se respeta los derechos laborales					
19	La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos					
20	Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano. Cumple funciones y responsabilidades definidas en el Manual de organización y Funciones Institucional					
N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	COMPETENCIA PROFESIONAL					
	Metas Individuales					
1	Cumple con las funciones del puesto que le asignaron.					
2						
3	Se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.					
4	Hay una mejora de resultados sobre sus funciones del puesto como consecuencia de su capacitación					
5	efectuada. Puedo manejar adecuadamente su carga de trabajo. Desarrollo sus actividades diarias respetando los derechos de los usuarios.					
6						
7	Metas Grupales					
8						

9	Se reconoce y se cumple las metas trazadas en la unidad.					
10	Se cumple las normas de la institución Se identifica de manera inmediata las funciones que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales Se integra al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas de la unidad. Participo en actividades gremiales e institucionales					

N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	TRABAJO EN EQUIPO					
	Compromisos Específicos					
11	Demuestra responsabilidad con los trabajos que se le asignan					
12	Se hace uso de sus conocimientos de formación académica la misma que se reflejan en su trabajo					
13	(compromiso de conocimiento intelectual)					
14	Hace uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral)					
15	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo					
16	Realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión					
17	Compromisos Transversales					
18	En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.					
19	Demuestra sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad					
20	Hay coordinación, comunicación efectiva, confianza y compromisos entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas de la unidad					
	Guarda la confiabilidad y discreción que se le encomienda en la institución					

	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO Nº 5: Matriz de Consistencia

Gestión Humana y el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018									
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADOR	METODO Y DISEÑO	TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACION	PROCEDIMIENTOS	MARCO CONCEPTUAL	POBLACION Y MUESTRA
			INDEPENDIENTE						
¿En qué medida interviene la Gestión Humana sobre el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?	Determinar cómo interviene la Gestión Humana sobre el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018	La Gestión Humana tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018	Gestión Humana		Método: Descriptivo o Correlacional	Método Cuantitativo	Observación	Gestión Humana Funciones	Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur
			Dimensión 1: Aspecto Técnico	Funciones	Paradigma: Cuantitativo		Descripciones	Estrategias	
				Dimensión 2: Aspecto Legal				Valores y principios éticos	Diseño: No Experimental Correlacional
	Normas de competencias								
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	DEPENDIENTE						MUESTRA: método no probabilístico, la intención del investigador y los criterios de selección. Fórmula: $n = \frac{N Z^2 pq^2}{(N-1) E^2 + Z^2 p, q^2}$
¿De qué manera interviene el	Identificar de qué manera interviene el	El Aspecto técnico de la Gestión	Desempeño Laboral			Técnica :		Desempeño Laboral	

N = Población
 n = Tamaño de muestra
 Z= nivel de confianza
 p= 0.5 probabilidad favorable
 q= 0.5 probabilidad desfavorable
 e= 0.05 error muestral

aspecto técnico de la Gestión Humana sobre el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?	Aspecto Técnico de la Gestión Humana sobre el Desempeño laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.	Humana tiene una relaciona significativa con el Desempeño laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.				Cuestio nario		Competen cia Técnica	
			Dimensión 1: Competenci a Profesional	Competenc ia Individuales				Competen cia Participati va	
				Competenc ia Grupales		ANALISI S Y ENCUE STAS		Comunica ción	
¿En qué medida interviene el aspecto Legal de la Gestión Humana sobre el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018?	Analizar en qué sentido interviene el aspecto legal de la Gestión Humana sobre el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.	El Aspecto Legal de la Gestión Humana tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los Profesionales administrativos de la DIRIS Lima Sur, Barranco 2018.	Dimensión 2: Trabajo En Equipo	Conocimien to del trabajo				Empatía	
				Calidad					

ANEXO Nº 2 Cronograma

ACTIVIDADES	DURACION (MESES)		
	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE
Proyecto de Investigación			
Selección del Tema –Titulo	■		
Recolección de la Información	■		
Aspectos Generales		■	
Matriz De Consistencia		■	
Plan De Investigación		■	
Elaboración del Proyecto		■	■
Revisión y Validación		■	■
Presentación del Proyecto			■
Tesis (Desarrollo Del Proyecto)			
Tesis (Desarrollo Del Proyecto)	DURACION (MESES)		
	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO
Ejecución de Proyecto	■		
Recolección de Datos	■		
Organización de Información		■	
Procesamiento de Información		■	
Análisis e Interpretación		■	■
Elaboración y Redacción		■	■
Exposición (Revisión Parcial y Final)		■	■
Sustentación			■

ANEXO Nº 3. Presupuesto.

PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS

PERIODO : 03 meses

Producto Concluido: Entrega de TESIS

ITEM	DESCRIPCION	UND	CANT.	TIEMPO MES	PRECIO Unitario/Mes	PAR
ELABORACION Y EJECUCIÓN DE TESIS						
1	HONORARIOS					8,0
1.1	DEL PROFESIONAL					
1.2	DE PERSONAL TECNICO					
	Tesista	HM	1	3	S/. 2,000.00	6,0
	Digitador	HM	1	2	S/. 1,000.00	2,0
2	BIENES					3,3
	Equipo Computarizo: (Laptop, Impresora, CD y USB)	Mensual	1	3	S/. 500.00	1,5
	Bienes y Material de Oficina: (Escritorio, silla, estante,	Mensual	1	3	S/. 150.00	4
	Papel A4, bolígrafos, plumones, etc.)	Mensual	1	3	S/. 200.00	6
	Egresos por Oficina - Libros, Revistas especializadas, otros	Mensual	1	3	S/. 250.00	7
3	SERVICIOS					3,3
	Electricidad, celular, Internet, etc.	Mensual	1	3	S/. 120.00	3
	Fotocopiado de Trabajos, impresión de Tesis, otros	Mensual	1	3	S/. 130.00	3
	Movilidad.	Mensual	1	3	S/. 150.00	4
	Pago - Derecho de sustentación y otros	Global	1	1	S/. 1,000.00	1,0
	Empastado, anillado y encuadernado de tesis	Global	1	1	S/. 250.00	2
	Pagos por grado titulación	Global	1	1	S/. 850.00	8
EGRESO TOTAL						14,6

RESUMEN DE PRESUPUESTO

ITEM	DESCRIPCION	GASTOS
1	HONORARIOS	S/. 8,000.00
2	BIENES	S/. 3,300.00
3	SERVICIOS	S/. 3,300.00
TOTAL		S/. 14,600.00