



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del Talento Humano y competencias laborales en la
Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.

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

AUTORA:

Moran Galvan, Frezzia Liliana(orcid.org/0000-0001-9849-5821)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Liliana y Freddy, por ser mi guía continua, por su paciencia y apoyo incondicional para impulsarme a seguir cumpliendo con mis metas trazadas a lo largo de la vida.

Frezzia Moran.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por permitirme gozar de buena salud y bendecirme siempre a lo largo de mi vida.

Al Dr. Iturria Huamán Robert Alberto, por la paciencia para guiarnos en la realización del presente trabajo de investigación.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre gestión del talento humano y competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	26
Tabla 2. Relación entre gestión del talento humano y competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	27
Tabla 3. Distribución de frecuencias del nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	28
Tabla 4. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	29
Tabla 5. Distribución de frecuencias del nivel de competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	30
Tabla 6. Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	31
Tabla 7. Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	32
Tabla 8. Relación entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	33
Tabla 9. Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.	34
Tabla 10. Relación entre la gestión del talento humano y las	35

competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.

- Tabla 11.** Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021. 36
- Tabla 12.** Relación entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021. 37

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue, determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021. El tipo de investigación fue básica, cuantitativa y de diseño no experimental, transeccional y descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por el personal administrativo, nombrado o con contrato CAS, con más de un año de servicio en la entidad, siendo esta de 46 colaboradores. Se empleó dos cuestionarios de 33 y 24 ítems respectivamente, los cuales fueron validados a juicio de expertos y sometidos a una prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach obteniendo 0.920 y 0.960, lo que significa una confiabilidad muy alta. Los resultados que se obtuvieron posterior a la prueba de correlación Rho Spearman fue un coeficiente de 0,765 y un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, que permite concluir que existe una relación directa alta y significativa entre gestión del talento humano y competencias laborales de los trabajadores de la Red Conchucos Sur en el año 2021. Es decir que, si se mejora la gestión del talento humano, las competencias laborales mostraran el mismo nivel de mejora en la entidad.

Palabras clave: Gestión del talento humano, competencias laborales, selección de personal, desarrollo de personal y compensación laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between human talent management and job skills in the Conchucos Sur Health Network, Ancash in 2021. The type of research was basic, quantitative and non-experimental, transectional design and descriptive correlational. The population was made up of administrative personnel appointed or with a CAS contract, with more than one year of service in the entity, with 46 employees. Two questionnaires of 33 and 24 items respectively were used, which were validated in the opinion of experts and subjected to a reliability test of Cronbach's Alpha obtaining 0.920 and 0.960, which means a very high reliability. The results obtained after the Rho Spearman correlation test were a coefficient of 0.765 and a bilateral significance level of $0.000 < 0.05$, which allows to conclude that there is a high and significant direct relationship between human talent management and job skills of the workers of the Red Conchucos Sur in the year 2021. In other words, if the management of human talent is improved, the labor competencies will show the same level of improvement in the entity.

Keywords: Human talent management, labor competencies, personnel selection, personnel development and worker's compensation.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, a nivel mundial debido a la globalización constante y los altos estándares educativos a nivel profesional y humano necesarios para desempeñar diversos puestos trabajo y desarrollar actividades en las instituciones públicas o privadas, las personas son tomadas en cuenta cada vez más por sus conocimientos a nivel educativo, tecnológico, informativo y humano, el cual debe de ser la línea de enfoque de las organizaciones como desarrollo amplio del recurso humano que constituye su organización (Sabando & Diéguez 2016), debido a los grandes cambios tecnológicos se observa como efecto en varios países un cambio significativo en las relaciones laborales. (Lázaro, 2017).

De acuerdo con el Ranking Mundial de Talentos, efectuado por el Institute for Management Development (IMD), el cual realiza una evaluación anual mediante indicadores que miden el nivel de generación de múltiples factores de interés, desarrollo y anclaje de talento humano tomando en cuenta la inversión, desarrollo, atracción y preparación, podemos encontrar que el Perú en la evaluación del año 2021 se ubica en el puesto número 62, a diferencia del año 2020 en donde se ubicó en el puesto 51, retrocediendo 11 puestos y logrando un puntaje de 34.010 sobre 100.00, siendo este el puesto más bajo alcanzado desde el año 2017, lo cual muestra indudablemente que aún hay muchas deficiencias dentro del país que necesitan ser mejoradas y enfocadas a que se implemente una política de gestión de talento humano, la cual busca generar una mejora en el desarrollo laboral e individual de los trabajadores. Así mismo se observa una necesidad por generar una captación más atractiva de retención del talento, puesto que se llegó a encontrar que este eje es el más crítico, puesto que al tomar un anclaje del personal no se está tomando en consideración una reevaluación en el costo de vida y una generación de identificación con las entidades asociada a la generación de motivación del desarrollo de las actividades encargadas, confirmando de esta manera una falta de atracción hacia la permanencia del recurso humano en una entidad y manifestando una necesidad de mejoría en esta dimensión (IMD World Talent Ranking, 2021).

Ramírez, Villalobos y Herrera (2018) menciona que las entidades dan por hecho que el recurso humano favorecerá a la empresa, siendo esta una postura ambigua, ya que existen causas complejas en el ámbito social de cada una de las

personas, las cuales traen como consecuencia la dificultad de integración en la réplica de la obtención de conocimientos, capacidades, actitudes y aptitudes que una persona puede desarrollar de manera innata.

Cahuana (2018) afirma que actualmente puede observarse que toda entidad privada o pública en Perú no está centrada en que se contrate con sujetos que tenga un perfil oportuno sobre un puesto laboral, ello a raíz de un procedimiento con varios vacíos y deficiencias de reclutamiento y selección del personal, en cuyo proceso solo se encuentran enfocándose primordialmente en los años de experiencia obtenidos por los postulantes, dejando de lado así las actitudes y aptitudes de las personas al asumir cargos, sin tomar en cuenta que esta es la principal motivación de la mejora del desarrollo de actividades encargadas. Las entrevistas se encuentran centradas en la búsqueda de conocimientos técnicos, los cuales pueden ser rápidamente adquiridos y mejorados por una persona con un buen nivel de competitividad laboral. Según Alonso y García-Muina (2014) precisa que, si la gestión de trabajo es deficiente, el objetivo que una empresa busque alcanzar no contara con el involucramiento del recurso humano.

En La Red de Salud Conchucos Sur según Huamán (2020) se encontró que un 93% del personal asistencial se encuentra con estrés, esto como consecuencia de un inadecuado ambiente laboral, modalidad de empleo y organización en cuanto a una adecuada gestión del recurso humano.

En esa línea, partiendo de lo mencionado se llega a plantear la formulación del problema siguiente ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021?

En tal sentido; es preciso argumentar que la justificación teórica se sustenta en que con el resultado hallado en el estudio se aportarán nuevos conocimientos científicos, los cuales a su vez servirán para cerrar brechas de desconocimiento existente en el tema. La principal importancia que prepondera la teoría sobre el estudio se manifiesta en la manera de la aplicación metodológica y científica de forma minuciosa el cual se ve reflejado en la investigación de las bases teóricas que se enmarca sobre cada variable dando como resultado el acceso seguro a la materia de estudio, así mismo permitirá comprender con objetividad la relación existente respecto a las variables de estudio. En cuanto a la importancia

metodológica, si las técnicas, métodos, procedimientos y los instrumentos elaborados y utilizados en la ejecución de la investigación, cuentan con autenticidad, fiabilidad, y al ser empleado en otro trabajo resulta ser eficiente, entonces se puede mencionar que se cuenta con una justificación metodológica.

Importancia práctica, la investigación desarrollada funcionara para dar solución a problemas prácticos, dicho de otro modo, dar solución al problema que es tema de estudio. El estudio buscaba presentar la importancia que existe en una adecuada gestión del talento humano y competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021, razón por la cual se debe desarrollar el estudio de cada variable del presente estudio, de modo que de ello va a depender la potenciación y optimizar toda competencia laboral de cada servidor público, conociendo de forma objetivo y real, la situación real respecto a la gestión de talento humano y las competencias laborales en la entidad, con el fin de que se lleve a cabo diversas recomendaciones y conclusiones que permitirán a la entidad mejorar de manera paulatina.

De esta manera tomando en cuenta la formulación de la problemática de estudio, planteándose como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos para el desarrollo de la presente investigación:

- Describir el nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.
- Describir el nivel de las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

Por lo tanto, respecto a la relación respecto a cada variable de estudio, se llegó a formular la hipótesis de estudio siguiente: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

Asimismo, se formuló las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.
- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.
- Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a la variable respecto a la gestión de talento humano a nivel internacional Majad (2016) en el artículo denominado Gestión de talento humano en los centros educativos. El estudio realizó la evaluación de los motivos que originan que las organizaciones asuman cambios y desarrollen gestión de manera lenta. Investigación descriptiva, enmarcada diseño cuantitativo, transeccional, no experimental. La población seleccionada fueron 20 colegios públicos; se empleó 431 profesores y 40 directivos como muestra. Así mismo se empleó un cuestionario para el recojo de datos. En dicho estudio, se denotaron necesidades en los campos de gestión, trabajo corporativo y talento humano concluyendo que tiene que contarse con un modelo de gestión que conlleve a una adecuada gestión administrativa de inserción del recurso humano y que a su vez ello conlleve a la integración y funcionalidad de los objetivos y las competencias individuales relacionados a la organización de la entidad. Tomando en cuenta lo identificado en el estudio, puede asegurarse que dentro de la gestión de trabajo es importante enfocar un adecuado proceso de inducción.

Por su parte Intriago (2018) en su tesis doctoral, realizó un estudio denominado Gestión del talento humano y desarrollo de la competencia profesional en centros de nivel superior, zona 4 – Ecuador, 2014 al periodo de 2016, respecto al estudio por su naturaleza fue perteneciente a un modelo correlacional y transaccional. Empleó como muestra 3 universidades, la cual se constituyó por 290 personas, la técnica empleada fue mediante la aplicación de dos encuestas y utilizando la escala de Likert, mediante la cual se pudo concluir que, gestionar de manera adecuada el clima laboral influye en la adquisición de nuevos talentos así como la potenciación de los mismos, además señala que el liderazgo es una pieza clave para que el trabajador se mantenga incentivado y participe de manera activa en la superación de la institución. Según lo mencionado, se puede dar por hecho que el desarrollo de talentos de los directivos de las organizaciones juega un rol importante en el logro de objetivos.

Ramírez, Espíndola, Ruiz y Huguet (2019) documentaron en su artículo Gestión de talento humano: análisis desde una vista estratégica cuyo objetivo estuvo enmarcado en la gestión de talento humano desde un ámbito estratégico en los países de Colombia, Venezuela y Chile, específicamente del área minera. La

investigación realizada se efectuó con un diseño no experimental de corte transversal y el método descriptivo, cuantitativo, 55 personas conformaron la muestra utilizada, quienes cumplían el rol de gerentes de tres empresas mineras, el instrumento utilizado fue la encuesta, cuyos datos obtenidos fueron procesados mediante la técnica de análisis descriptivo de varianza y regresión lineal. La investigación concluye mencionando que la estrategia organizacional es de carácter prioritario en las empresas mineras, encontrando además que el enfoque utilizado para la gestión de talento en el trabajo está inmerso en la responsabilidad de los colaboradores al asumir un cargo y la ejecución de sus funciones para el logro de metas. Ante lo mencionado se puede aseverar que la gestión del talento humano se podrá potenciar siempre y cuando se tome en cuenta el enfoque organizacional.

López, Díaz y Segredo (2015) en su publicación del artículo científico “Evaluación de gestión de talento humano, Cuba” cuya finalidad fue realizar la evaluación de gestión de talento humano ejecutada en el Centro Especializado Ambulatorio de Cienfuegos. 32 trabajadores conformaron la muestra, a quienes se les empleó una encuesta que se validó por especialista el cual contenía 68 ítems asociados con: estilo de liderazgo, evaluación del desempeño, cultura organizacional, motivación para la permanencia laboral y predictores de práctica exitosa. La investigación se concluye mencionando resultados de carácter positivo en base a la gestión de talento en el trabajo, también se hace mención que existen posibles mejoras a tomar en cuenta sobre la gestión de la mejora del rendimiento de conocimientos en los trabajadores y la necesidad de autorrealizarse, se rechazó la baja autonomía en la resolución individual de problemas y la poca disponibilidad de ratos libres. Un 78.1 % puso en cuestión su capacidad de aprendizaje. Los bienes de la organización significó una limitante significativa en el desarrollo de los talentos. La mayoría manifestó que reciben retribuciones limitadas por su esfuerzo. Las actividades y trámites administrativos pueden ser excesivos y los directivos se encontraban realizando una gestión correctamente dirigida a desarrollar el talento. La impresión que se llegó a obtener de talento humano en la entidad fue buena, pese a haberse identificado claros puntos de mejora.

Respecto a la segunda variable, Cejas, et al. (2020) característica de perfil de

competencia en el trabajo en los docentes universitarios, llevado a cabo en el centro universitario de Chimborazo – Ecuador. El estudio es de tipo básico, no experimental. La población se constituyó por 56 profesores, la técnica empleada y el cuestionario como instrumento. Concluyeron que, la investigación estuvo enfocada en el logro de tres objetivos principales, la descripción teórica de las competencias laborales, la determinación de sus componentes prioritarios y la definición del perfil profesional del docente de educación superior. Debido a ello, se tomaron en cuenta distintos conceptos en torno al tema para definir de manera adecuada e idónea las competencias. En síntesis, se puede afirmar que, estableciendo desde la perspectiva conceptual, mediante la identificación de las competencias se podrán potenciar las destrezas, conocimientos y cualidades lo cual da como resultado un mejor desempeño en el trabajo; tomando en cuenta siempre que la calidad del trabajo desarrollado se encuentra asociada a un rendimiento laboral adecuado. A su vez es importante que al 2030 las personas cuenten con al menos 22 competencias.

En el ámbito nacional, Mosquera (2015) en su estudio magistral respecto a la gestión de talento y el desarrollo profesional de los trabajadores en Lima Sur, periodo de 2015, tenía como fin primordial que se entabla una relación respecto a las variables mencionados en el personal en el distrito judicial de Lima Sur. Este estudio de enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo teniendo como muestra 150 colaboradores de la entidad estudiada con quienes se utilizó el instrumento de encuesta, aplicando dos cuestionarios. Conforme a el resultado que se obtuvo se llegó a concluir que respecto al desarrollo profesional y gestión del talento se observa un vínculo directo y significativo. Ante ello se puede mencionar que la gestión de talento en el trabajo incide de forma significativa en el crecimiento profesional de los colaboradores.

Por su parte Serpa (2016) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y competencias de trabajo en el personal del Hospital Hermilio Valdizan 2016”, tuvo como finalidad que se conozca el vínculo respecto a las variables en referida institución por medio de su estudio no experimental descriptivo y correlacional, la muestra utilizada de 217 trabajadores y con la utilización de una encuesta por medio de Spearman llegando a concluir que las variables se vinculan entre sí. En síntesis, la presente investigación menciona que partiendo una adecuada gestión

de talento humano el personal puede lograr una mejora de sus competencias laborales debido a la correlación moderada que existe.

Y a su vez Oropeza (2021) en su estudio denominado Gestión de talento humano para que se fortalezca el compromiso de trabajo del personal del municipio del distrito de Punta Callao durante el periodo de 2019, cuya finalidad fue que se determine el vínculo existente en relación con las variables en referido municipio, el estudio resulta, transversal, correlacional y no experimental, estuvo establecida por una muestra de 60 usuarios, empleándose la aplicación de un cuestionario. En dicha investigación se culminó mencionando que se llega a observar que existe un vínculo directo y significativo respecto a las variables de estudio. En síntesis, se puede afirmar que se tiene una concomitancia respecto a las variables de estudio en la institución estudiada.

Respecto a la segunda variable, Herrera (2019) en su tesis magistral titulada Competencia Laboral de personal administrativo y calidad de servicio a los trabajadores en la Municipalidad provincial de Huaura durante el periodo de 2018, este estudio no experimental y de enfoque mixto se desarrolló con 171 trabajadores y 352 usuarios; se efectuó con la aplicación de dos cuestionarios mediante la prueba Kíaser – Meyer – Olkin y la prueba de esfericidad Bartlett, concluyendo que la variable independiente se ve influenciada por las competencias laborales de sus trabajadores. Ello demuestra que el reflejo de las competencias laborales en el personal se ve manifestada en la percepción de los usuarios y la atención de calidad que reciben.

Simeón (2021) en su investigación Competencias laborales y habilidades comunicativas en maestros del centro educativo José Carlos Mariátegui, Chiri 2021, aplico un modelo no experimental correlacional y se llevó a cabo la muestra de 80 docentes mediante la aplicación de cuestionario con escala de Likert. Se concluyó mencionando que las competencias de trabajo se ubican correlacionadas en un nivel moderado y positivo con las habilidades comunicativas, así mismo se determinó que existe un vínculo bajo respecto a cada variable. En síntesis, las habilidades comunicativas se encuentran inmersas en las competencias laborales en un grado moderado.

Dentro del ámbito regional, Paredes (2017) en su tesis “Gestión de talento humano y desempeño en la docencia en el centro educativo Pachacútec, San

Marcos, Huari, ubicando en Ancash durante el periodo de 2016". Tenía como finalidad que se determine la relación que existe entre las variables de estudio, lo cual se entabla bajo un método descriptivo – relacional, para dicha investigación la muestra utilizada fue de 44 profesores encargados de la enseñanza en el nivel secundario. Se utilizó la escala de estimación respecto a cada variable de estudio. Dicha investigación concluye en que la gestión del talento humano es deficiente en la entidad educativa desde el punto de vista de los encuestados, así mismo más del 70% de encuestados mencionaron que el desempeño docente es bajo. A su vez menciona la existencia de un vínculo en cuanto a las variables de estudio, un 62.2% califican una mala planificación y por ende un desempeño de docencia bajo. En síntesis, el estudio llega a afirmar que la gestión del talento en el centro donde se realizó el estudio es deficiente lo cual genera el bajo desempeño docente.

Por otro lado, Zambrano (2018) ejecuta la tesis titulada Competencia laboral y la relación con el clima organizacional de las personas que trabajan en la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz periodo 2016, buscando la obtención del grado magistral en Administración. Como finalidad de estudio fue poder describir y determinar la forma en la que las competencias de trabajo se vinculan con el clima de trabajo del personal que llega a desempeñar un cargo de administración en referida institución. El diseño fue de carácter correlacional, experimental y transversal. Para la elaboración de la investigación se utilizó una muestra de 63 trabajadores con contrato CAS o son nombrados. La investigación concluyó mencionando que el clima organizacional y la competencia de trabajo se vincula de forma significativa y positiva. En la investigación presentada las personas encuestadas manifestaron un bajo a moderado nivel de competencias laborales debido a nivel desfavorable del clima organizacional.

Y culminando con Carrasco (2019), en su estudio respecto a la relación con el compromiso y la gestión del talento de trabajo en las labores de docencia del centro de educación superior Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz, ubicado en Ancash 2019, buscando alcanzar el grado de Maestro en Ciencias Económicas, cuyo objetivo fue que se termine la relación respecto a las variables en el personal docente de la IESTP, la cual fue de diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra utilizada se conformó por 60 docentes y el

instrumento utilizado fue la aplicación de un cuestionario que se estandariza por medio de Likert. El estudio concluyó en la relación estadísticamente de significancia respecto a las variables de estudio en la institución educativa, la cual indica una relación moderada de ambas variables. Mediante lo descrito anteriormente se puede aseverar que el compromiso organizacional del centro institucional estudiada viniendo a ser el reflejo de la gestión de talento humano.

Conforme a las teorías relacionadas al tema de investigación, es preciso mencionarlas a continuación, iniciando por la definición de gestión, que es aquel efecto y acción que se entiende como la ejecución de cada acción destinada a que obtenga un beneficio para la empresa o entidad; además, es el recojo de actividades llevadas a cabo por cada miembro para que se alcance cada objetivo empresarial, personales y sociales. La gestión apropiada en cualquier recurso humano resulta fundamental para conseguir un entorno de trabajo armonioso, ya que influye en las actitudes de los empleados hacia el trabajo y en su retención (Meyers, 2020).

Aunque los procesos, la capital y tecnología son fundamentales, en última instancia los fallos los toman los sujetos. Los sujetos crean valor empleando los activos de la corporación para que se desarrolle los productos y servicios que cada consumidor desea. Esto implica que cuanto más eficiente sea una persona de una empresa, más eficaz resultara la empresa. Este es el propósito fundamental de las gestiones de talento: desarrollar, desplegar y atraer a las mentes más brillantes para lograr efectos empresariales positivos (O'Connor y Crowley, 2019)

De acuerdo con Crane & Hartwell (2019), el talento conceptualiza como una combinación de capital humano y capital social que posee los individuos. También otra definición del talento se centra únicamente en el capital humano, como habilidades innatas, habilidades aprendidas o alto potencial de acuerdo con Tansley.

Una definición moderna sobre el talento se define como la demostración de resultados laborales consistentemente altos por parte del empleado, y que a menudo, atrae una curiosidad sobre los trabajadores para tener un efecto positivo en la motivación laboral de otros empleados en la empresa. (Isandarov, 2018)

La gestión del talento se utiliza para referirse a personas o empleados. (Diatmono

y otros, 2020)

De acuerdo con lo mencionado, el capital humano hace referencia a conocimientos, habilidades, experiencia y las habilidades individuales. Becker señala el recurso humano como aquel sustento teórico clave para la adquisición de talento y el agotamiento del capital humano. (Amankwah Amoah, 2018)

Según Chiavenato (2017) citado por Díaz & Quintana (2021) refiere que en cuanto a las gestiones sobre el talento humano esta tiene un enfoque que admite visualizar a los empleados como seres pensantes con capacidad y habilidad intelectual sobre lo que las organizaciones confían para funcionar, producir servicios y bienes alcanzando tanto objetivos estrategias como generales.

La Gestión del Capital Humano (HCM) es un sistema para mejorar el desempeño en roles críticos que tiene un gran impacto en las competencias centrales de la empresa. (Diatmono, Mariam y Haeba 2020)

La gestión en el recurso humano se ha visto a partir de la gestión de talento sobre un individuo. Este estudio es definido como un grupo de políticas y prácticas relevantes para la gestión de espacios laborales que implican personas y recursos, incluyendo la selección, contratación, la formación, los beneficios, las remuneraciones y las evaluaciones del rendimiento; así como la prestación de un entorno de trabajo adecuado, seguro y justo para el rendimiento de los empleados; y otros aspectos relacionados con las relaciones humanas del encargo dependiente de las empresas. (Armijos, Bermudez y Mora, 2019)

La misión de los recursos humanos es esencial para alcanzar objetivos, por lo que cada vez son más los empresarios interesados en conocer qué motiva a sus empleados, cuáles son sus aspiraciones profesionales, qué oportunidades de trabajo existen y qué requisitos de formación y capacidad deben cumplir (Armijos, Bermudez y Mora, 2019)

La gestión del personal se ha elevado a un punto trascendental en la administración de cualquier empresa contemporánea. La gente de todos los días proporciona a la organización un medio competitivo, por lo que las inversiones en la formación, selección, compensación y evaluación han aumentado últimamente (Armijos, Bermudez y Mora, 2019).

Así pues Alonso y García (2014) mencionan que las personas encargadas de dirigir las organizaciones son una pieza clave al momento de incentivar, fortalecer

la capacidad de conocimientos y las ganas de cumplir las metas trazadas por parte de los trabajadores va a depender del talento de los directivos para poder lograr una ventaja considerable respecto a las demás, dando inicio así a una adecuada implementación de la gestión del talento con el que cuenta el recurso humano de las organizaciones, generando así un beneficio transversal para las diversas áreas especializadas en una organización. Iniciando desde esta perspectiva se determina que la gestión de talento humano es importante en la generación del desempeño pleno para el desarrollo de talento de los sujetos, ya que si la gestión de esta área es deficiente con cada objetivo que se busque alcanzar no contara con los involucramientos de los recursos humanos.

Los individuos pueden amplificar o reducir cualquier fortaleza o debilidad en una entidad en función de la atención brindada. Para alcanzar los objetivos de la gestión, los directivos deben considerar a las personas como componentes fundamentales de la eficacia de la organización. Los objetivos son: (I) Contribuir a la competitividad de la organización, (II) asistir a la organización en la consecución de su propósito principal y en la realización de su misión. (III) proporcionar empleados bien formados y con una alta motivación a la organización, (IV) permita un aumento de la satisfacción y autorrealización en lo laboral, (V) Mejorar y mantener un alto nivel de vida en el entorno laboral. (VI) entablar políticas éticas y fomentar la responsabilidad social y (VII) Controlar el cambio (Neves, Almeida y Velez, 2018)

Los objetivos del HCM (Human Capital Management) son cuatro objetivos básicos, que incluyen (I) determinar los impactos de los sujetos en los negocios y su contribución para compartir el valor anterior, (II) demostrar que las prácticas de recursos humanos (RR.HH.) generan valor monetario en términos de, por ejemplo , retorno de la inversión (ROI), (III) proporciona orientación sobre el futuro de RR.HH. y estrategias comerciales, (IV) proporciona datos de diagnóstico y predictivos que informarán las estrategias y prácticas diseñadas para optimizar el manejo de empleados en las organizaciones. (Diatmono, Mariam y Haeba 2020)

La gestión y su amplia definición de talento humano resulta extensa, abarcando un gran número de competencias de recursos humanos. En un contenido institucional, la gestión contribuye un importe significativo a las entidades o empresas optimizando la utilidad de los miembros del bloque, ya que se

esfuerzan en mayor medida si sus habilidades y aptitudes mejoran. Esto permite al equipo identificar áreas de oportunidad o necesidad que pueda alcanzar dentro de cualquier organización (Marinovic y Povel, 2017)

Debido a lo anteriormente propuesto, queda claro que “cada organización a tenido a bien reconsiderar lo relevante que es el componente humano y así poder considerarlo como un elemento esencial en cuya ausencia una institución no funcionara (Malkawi, 2017)

El conocimiento de los sujetos es fundamental para la empresa y representa una gran parte de la estimación que el mercado otorga a una organización. En otras palabras, el aspecto más crítico y trascendental del desarrollo de una organización es aprovechar la capacidad humana como fuente de conocimientos productivos; en última instancia, este conocimiento sirve como base para la innovación y productividad, así como principio directo de excelencia de competitividad sostenible (Barrios, Olivero y Figueroa, 2020).

Entre los beneficios más interesantes para las empresas y empleados destacan: el rendimiento de los empleados suele mejorar a medida que crecen personal y profesionalmente, cuando se promueve el propio talento, las funciones de contratación o externalización se utilizan menos frecuentemente, la empresa atrae más fácilmente al talento dado al refuerzo de su imagen de marca de empleador, beneficia el rendimiento laboral tanto al empleador como al empleado, ya que el empleado ve cómo puede realizar las tareas de forma más eficaz, la inversión en el desarrollo del talento de los trabajadores les enseña a reconocer la confianza de la empresa en ellos, lo que da lugar a una mayor motivación y satisfacción y la mayor satisfacción del trabajo da lugar a una disminución de los conflictos entre los compañeros y a una mejora general del clima de trabajo (Kwakye y Otibu, 2016)

Astudillo (2016) quien menciona que las organizaciones privadas o públicas no quedan excluidas de los cambios significativos debido a la globalización y a su vez también se encuentran influenciadas por el desarrollo tecnológico las cuales a su vez brindan un apoyo a la gestión

Dentro de la dimensión de gestión de talento humano, podemos observar: Elección del personal, la contratación del personal sirve como punto de partida en su mayoría de los procedimientos de selección. Por eso, para que tenga éxito,

debe tenerse el perfil requerido, el presupuesto económico de la organización y el conocimiento del área a la que se solicita. Por otro lado, el proceso de contratación puede considerarse como una acción de invitación positiva realizada por el departamento de talento humano, para incitar a potenciales personajes. (Alvarez, Estrella y Rosas, 2018)

Se entiende que la elección de personal busca cubrir cualquier actividad de la organización destinada a satisfacer los requisitos y a gestionar la carga de producción. Por ello, resulta necesario realizar un examen previo del personal, una actividad fundamental que toda unidad de recursos humanos realiza, en aras de manejar la gestión de talento (Halvali y Ejlali, 2015)

Desarrollo de personas, el desarrollo personal se considera una estrategia organizativa para el crecimiento tanto de los trabajadores como de la organización en su conjunto, es decir, es un desarrollo doble. (Alvarez, Estrella y Rosas., 2018) En esa línea, es aquel esfuerzo que efectúa cualquier organización para desenvolver eficaz y eficientemente a los trabajadores, favoreciendo su movilidad en la misma área de trabajo u otras áreas. Así mismo, esta iniciativa ha cobrado interés en los últimos tiempos en las organizaciones que más se inclinan por la gestión de talento (Norarieidishe, Chamanifard y Nikpour, 2014)

Compensación de las personas, esta se encuentra compuesta por características esenciales para la motivación e incentivo de los trabajadores en una empresa, tomando en cuenta los propósitos institucionales que se buscan alcanzar por cada individuo. La palabra idónea resultaría el reconocimiento por el servicio dado de un sujeto. Este es una característica esencial en la gestión de los sujetos en un término de reconocimiento, retroalimentación o retribución del desempeño dado y una entidad (Gonzales, Puebla y Navío, 2018)

Las gestiones en los talentos humanos desde la perspectiva de Chiavenato citado por (Jara, Asmat y Medina, 2018) se basan en procedimientos principales para la mejora de sus operaciones; estos procesos desempeñan siendo esenciales en este estudio; y, incluyen los siguientes: Reclutamiento y selección de personal, proceso por el que una organización difunde y anuncia puestos de trabajo. Es un procedimiento para la comunicación de dos formas en el que se comunican y difunden las ofertas laborales, al tiempo que se atraen a cualquier aspirante a la selección en él proceso. La elección implica seleccionar a cualquier aspirante más

cualificado que favorezca el ente o empresa. Consiste en una serie de fases con múltiples alternativas. La valoración del resultado de selección resulta fundamental para evaluar los costes operativos y el beneficio de la solución.

Evaluación de desempeño: establece la valoración del rendimiento de cada persona en relación con las labores que realiza, el objetivo y resultado que debe alcanzar y su rendimiento potencial; incluso, es un procedimiento que contribuye para evaluar, valorar y juzgar el nivel cualitativo del individuo y, lo más importante, su aporte a las actividades empresariales.

Formación y desarrollo profesional: Proporcionar la oportunidad al capital humano de la empresa para desarrollar capacidades para que se desempeñe todo tipo de función futura y actual con mayor eficacia. Esto aumenta la productividad, la motivación y, sin duda, la calidad de los resultados (Renkema, Meijerink y Bondarouk, 2017)

Retención del talento. Atraer nuevos talentos es casi tan importante como mantener los existentes. Hoy en día, hay numerosas oportunidades de trabajo innovadoras, y los profesionales están cada vez más dispuestos a perseguirlas. En consecuencia, es fundamental contar con mecanismos que traduzcan beneficios atractivos para las personas. Se trata de desarrollar una política de compensación eficaz y otras iniciativas que fomenten el compromiso y la motivación, contribuyendo así a una sólida relación entre el empleador y el empleado (Abdul, 2016).

Dado el punto de la Normatividad de la gestión de la Gestión del Talento Humano y recursos humanos, se enfatiza sobre la fuerza humana que contribuye e influye en la productividad de una empresa, es importante comprender las leyes que rigen en el proceso de gestión, para que estos individuos puedan crecer juntos en la empresa, estar motivados y dirigir procesos de selección y capacitación en el trabajo.

Por tal motivo, mediante el Decreto legislativo 1023, en la gestión del recurso humano posee como fin establecer, desarrollar y ejecutar las políticas del Estado. Comprendiendo la conjunción de recursos, normas, principios, técnicas, procedimientos y métodos utilizados para un adecuado manejo de recurso humano. Este sistema comprende en el artículo 5° diversos puntos como,

planificar la política de recursos, organizar la distribución y trabajo, las gestiones de empleo, las gestiones de compensación, las gestiones de desarrollo y capacitación, las gestiones de relación humana y la resolución de controversia.

De igual importancia, la autoridad sobre la administración en la gestión es ejercida desde el nivel central de gobierno, y atiende con un carácter descentralizado y unitario del Estado.

La rectoría de la gestión se ejerce a través del órgano central transversal y especializado. Finalmente, la asistencia genera el apoyo de incentivos que coadyuvan a hacer una valoración del rendimiento de los individuos en el Estado.

Según López (2010) citado por Lora, Castilla y Goez (2020) refiere que, un título obtenido y un resultado en cualquier examen psicológico no es totalmente relevante para un éxito en la contratación de un sujeto, el desempeño óptimo en un empleo es dependiente a la característica propia de un sujeto, a su competencia, al conocimiento, a su currículum, habilidad y experiencia. Precipitadamente esta definición fue adoptada por los diversos departamentos de recursos humanos con el fin de dar un valor especial a una organización para que sea destacado, la competencia es un indicador de comportamiento en la conducta que se presupone necesaria para la ocupación de una posición de trabajo.

Una persona competitiva es óptima a nivel profesional cuando es capaz de solucionar eficazmente cualquier problema profesional; además cuando reflexiona y siente sobre la responsabilidad y necesidad de actuar acorde al conocimiento, habilidad, motivo y valor; de este modo se podrá regular el comportamiento, actuando con autonomía, iniciativa, eficiencia y perseverancia en las situaciones que se acontecen en la vida diaria. (Huechacona, 2016)

Según Huechacona (2016) refiere que cualquier competencia profesional es definida como el grupo de actitudes, habilidades y destrezas que permiten el rendimiento profesional a un alto nivel.

Por su parte Ojeda (2012) citado por Espinoza (2018) primero para hacer énfasis sobre las características de competencias, resulta necesario hacer mención primigeniamente sobre el modelo compuesto de Mc. Clellan, en donde detalla que habilidad es aquella capacidad para poder hacer una actividad mental o física, pudiendo incluir pensamientos conceptuales o analíticos, cualidad es una característica física o respuesta consistente ante cualquier situación o información

específica, la motivación hace referencia sobre aquellos aspectos donde los sujetos desean, piensan y generan una acción. Siendo que el motivo de impulso es dirigido sobre determinada meta u acción, es decir, la motivación es intrínsecamente operante, el autoconcepto se encuentra compuesto por una actitud, valor y autoimagen que posee un sujeto. Valor repuesto que predice lo que un sujeto realiza en un espacio puntual, en un lugar donde un sujeto de tercería se encuentra encargado de llevar a cabo el procedimiento y conocimiento es aquella pesquisa que tiene un sujeto sobre determinada área, conocimiento de lo que puede realizar un sujeto, sin embargo, no definiendo lo que realizara.

Aunque las listas de competencias varían según la empresa y es única para cada trabajo, hay algunos puntos genéricos que muchas empresas utilizan como punto de partida. Por tanto, es fundamental distinguir entre dos tipos distintos de competencias: Competencia de característica específica o genérica sobre un determinado espacio de trabajo: capacidades de aprendizaje, adaptaciones a los cambios, innovaciones y creatividades, trabajos en unidad y visiones en el futuro. Competencia de carácter amplio o transversal: Relacionado a la gran parte de profesionales y profesiones, que se enlazan con la postura aplicada en práctica, por el conocimiento adquirido, por cualquier valor, por el rasgo de personalidad y la integración de cualquier aptitud, la principal competencia transversal exigida es: (I) Instrumentos: capacidades para analizar y sintetizar, capacidades para organizar y planificar, comunicaciones escritas y orales en el lenguaje nativo, conocimientos de un lenguaje extranjero, competencia informática en el campo de estudio, capacidades de gestión de datos, decisión sobre los problemas y la actitud para laborar. (II) Personales: trabajar en grupos de características interdisciplinarias, laborar en una conceptualización internacional, trabajar en unidad, habilidad en cualquier relación interpersonal, reconocimiento sobre multiculturalidad y diversidad, razonabilidad crítica y encargo ético. (III) Sistémicas: aprendizajes autónomos, adaptación a una nueva situación, imaginativo, dirección, conocimiento de otra cultura y costumbre, actuar con emprendimiento, motivaciones sobre calidades, sensibilización a temas del medio ambiente, el manejo de filosofía sobre la institución, la guía al usuario (Ojeda 2012, citado por Espinoza 2018)

Tomando en cuenta a López (2010) citado por Lora, Castilla y Goez (2020).

cualquier consideración realizada por los enfoques sobre las competencias, esta puede catalogarse en genérica y específica. La primera referida a un grupo de acciones y la segunda destinada a una función o tarea específica. En base a la competencia específica refiere que no es necesario un área profesional específica, comprendiendo que dentro de ellas se encuentran, por ejemplo, la competencia docente, la competencia comunicativa y la competencia laboral.

El desarrollo de habilidades se produce en un entorno dinámico caracterizado por la interacción de cuatro principales elementos: organizaciones, personas, estrategias y conocimientos; es decir, se consigue una mayor eficacia con menos esfuerzo. Para lograr estas condiciones, es necesario desarrollar individuos competentes capaces de actuar en escenarios dinámicos y, en evolución constantemente y contienen un alto grado de complejidad (Nagles, 2005 citado por Duque, García y Hurtado 2017)

Dimensiones de las competencias: Competencia genérica, es aquella que se puede emplear en ciertos campos de ocupación, condición y situación profesional, puesto que aporte una variedad de mecanismos procedimentales e intelectuales básicos que requieren los individuos para examinar las controversias, evalúa medios de aplicación sobre cualquier conocimiento a casos indistintos y aporta recursos adecuados (Huechacona, 2016). Se refiere a aquel atributo o rasgo distintivo que busca un empleado óptimo en un área determinada. Esta incluye una actitud específica, habilidad y conocimiento necesario para emplear una actividad específica

Competencias específicas, es aquella que se define como una aptitud específica concreta profesional a los sujetos en proceso de formación, tomando en cuenta el saber, la actitud y manejo de tecnología propia de un área profesional específica (Huechacona, 2016), en otras palabras, se comprende como aquel comportamiento habitual y observable que llega a posibilitar el éxito de un individuo en la ocupación dirigente.

Competencias administrativas. Como herramienta apoya a elevar las competencias de cada miembro de una entidad a un nivel de excelencia. Esto establece una línea de comunicación continua entre los empleados y la dirección. El propósito de la formación para el puesto de trabajo es equipar a un individuo con conocimiento y habilidad requerido para trabajar en una profesión específica.

Es por ello, que los empleados con talento son tanto un activo estratégico como un recurso manipulable que tiene el potencial de que se contribuya con crear el valor para una empresa (Sparrow y Makram, 2015). Se realiza con frecuencia, con el propósito de una optimización de competencia en el trabajo de los empleados activos y, en ocasiones, de preparar al estudiante para un futuro trabajo. No es suficiente adquirir conocimientos técnicos y teóricos para desempeñar una ocupación; también es necesario poseer un grupo de habilidades, conocimientos y aptitudes que puedan aplicarse a otros trabajos y empresas, además y que le faculten solucionar problemas profesionales de alguna manera independiente y adaptable. Discutimos las competencias laborales (Kontoghiorghes 2015).

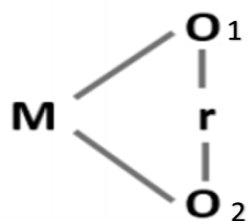
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El estudio es clasificado como básico debido a su objetivo principal de contribuir a la gestión de talento humano y al desarrollo de competencias en el trabajo. Se caracteriza por su enfoque cuantitativo, puesto que se fundamenta en la cuantificación de datos estadísticos para describir y explicar la problemática (Hernández y Mendoza, 2018).

Por su diseño es no experimental, dado que el estudio estaba basado en la observación y no genera alteración. Siendo de tipo transversal dado que la obtención de información se efectuó en el año 2021 y no se tomó en cuenta otro periodo de tiempo. Asimismo, es de naturaleza descriptivo correlacional, bajo la postura de Hernández y Mendoza (2018) busca que se conozca el nivel de relación o asociación respecto a las variables.

Tal como puede observarse a continuación:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

O2 = Observación de la variable 2: Competencias laborales

r = Relación entre variables Gestión del talento humano y competencias laborales.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Se hace referencia que en relación a la gestión de talento humano esta presenta un enfoque que admite visualizar a los empleados como seres pensantes con capacidad y habilidad intelectual sobre lo que las organizaciones confían para funcionar, producir servicios y bienes alcanzando tanto objetivos estrategias como generales. (Diaz & Quintana, 2021).

Variable 2: Una persona competitiva es óptima a nivel profesional cuando es capaz de solucionar eficazmente cualquier problema profesional; además cuando reflexiona y siente sobre la responsabilidad y necesidad de actuar acorde al conocimiento, habilidad, motivo y valor; de este modo se podrá regular el comportamiento, actuando con autonomía, iniciativa, eficiencia y perseverancia en las situaciones que se acontecen en la vida diaria. (Huechacona, 2016)

Definición Operacional

Variable 1: Adecuada gestión del recurso humano enfocado en los talentos, a nivel de selección de sujetos, desarrollo de las personas y compensación.

Variable 2: Conjunto de destrezas, habilidades y aprendizajes que, al ser aplicados en el rubro laboral para la percepción de ingresos, tanto en un trabajo propio como en una organización, se interpretan como un resultado efectivo que llega a contribuir al logro de cada objetivo de una empresa.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se conformó por diversos elementos que serán objeto de estudio, y estos deben exhibir atributos distintivos que sean medibles durante la investigación. Por lo tanto, el impacto positivo de la investigación dependerá de cómo se defina la población en relación con la problemática planteada (Hernández y Mendoza 2018), de igual forma puede obtenerse de diversos grupos elementales. Entorno al universo esta se encontraba compuesta por el personal administrativo, nombrado o con contrato CAS, con más de un año de servicio en la entidad, siendo esta de 46 colaboradores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

Según Hernández y Mendoza (2018) indican que, según la formulación respecto a la problemática, la totalidad de la población podrá tratarse como la muestra. En

este enfoque, el grupo de sujetos se toma como el conjunto muestral, lo que contribuye a obtener resultados y ampliar el alcance del estudio al recopilar datos proporcionados por los participantes. Por lo tanto, la cantidad total de la unidad muestral equivale a la cantidad total de la población, lo que se denomina como una población muestral.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Orellana y Sánchez (2006) citado por Simeón (2021), infiere que para el recojo de datos se utiliza como técnica la encuesta, la que está fundamentada en recoger datos en sentido directo de la población. El instrumento empleado es el cuestionario donde se llegó a registrar los datos obtenidos para procesarse con posterioridad en sentido digital. Por tal motivo, la técnica empleada para el recojo de datos en el estudio es la encuesta de la gestión de talento Humano elaborada por Chiavenato, Idalberto, que se adaptó por Zambrano (2019) el cual se encuentra calibrado en escala de Likert (Matas,2018), establecido en tres dimensiones, conteniendo once preguntas cada una de ellas, teniendo en cuenta una duración de 20 minutos para su desarrollo. A su vez, el cuestionario de Competencias laborales Elaborada por Tobón y adaptada por Simeón (2021) que se encuentra calibrada en escala de Likert, estableciendo tres dimensiones, conteniendo ocho preguntas cada una y teniendo una duración de 20 minutos para su desarrollo. Cada uno de los trabajadores respondió individualmente a ambas encuestas, y la evaluación se llevó a cabo mediante preguntas cerradas en ambas instancias. La validez se llegó a determinar por medio del juicio de 03 expertos que cuenta con una extensa experiencia en metodología, mediante la revisión de los instrumentos, valorando cada uno de los instrumentos realizados, los cuales mostraron relación con las variables, dimensiones y los indicadores, tomando en consideración a Hernández y Mendoza (2018). Aquellos que establecieron que la validación de un instrumento debe considerar tanto la muestra del contenido total como cada variable y el enfoque para su respectiva medición.

La confiabilidad del instrumento fue establecida mediante el proceso de aplicación de una prueba piloto a 08 colaboradores de la Microred de Salud Cajacay, lo cual no formo parte del estudio, no contando con una característica similiar a la

muestra del estudio, la información obtenida se sometió a la prueba de Alfa de Cronbach, encontrando una confianza del 0.920 respecto al cuestionario sobre las competencias laborales y 0.960 respecto a la gestión del talento humano.

3.5 Procedimiento

Para el recojo de información se llegó a solicitar la autorización respectiva a la Directora de Red de Salud Conchucos Sur; Se designó un día específico para que se ejecute el empleo de los instrumentos, los cuales facilitaron la recolección de la información correspondiente. Estos instrumentos fueron administrados a todo trabajador administrativo, que forma parte de la muestra materia de estudio en la presente investigación. La aplicación se llevó a cabo tomando como referencia que se identifique las diversas áreas de administración de referida institución, se les compartió en link de llenado para la encuesta donde se les proporcionó los cuestionarios,

Se les proporcionó orientación para abordar las preguntas formuladas en los cuestionarios, que facilitaron la recopilación de datos. Posteriormente, una vez completados, se recolectaron los instrumentos y se expresó agradecimiento por la participación. Además, la información obtenida fue utilizada para verificar las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó el análisis de datos obtenidos por medio de los instrumentos aplicados como: cuestionario de la Gestión del Talento Humano y cuestionario de competencias laborales

Por consiguiente, se empleó el programa informático SPSS para llevar a cabo la tabulación de los datos, obteniendo resultados fiables y conclusiones. Al interpretar la información, es crucial considerar que los datos recopilados se reflejan en un contexto real, y debido a esto, siguen un orden de desarrollo en el estudio. Determinar el software para la interpretación de información, ordenar la información obtenida, analizar de manera descriptiva cada variable, decodificar la información obtenida, determinar la validez y confianza de cada instrumento y finalmente realizar la interpretación para que se concluya con la presentación de cada resultado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7 Aspectos éticos

En el estudio se tomó en consideración todo principio ético de consentimiento información sobre cada trabajador que formó parte del estudio, el cual se presentó de manera virtual en el link de acceso a la encuesta. De igual manera, se garantizó la confidencialidad, ya que todas las encuestas se llevarán a cabo de forma anónima, evitando posibles conflictos internos con los trabajadores. Además, el procedimiento se realizó de forma transparente en la obtención de cada dato. Durante el desarrollo de estudio, se respetó la limitación de estudio con la finalidad de que se aborde la formulación de la problemática y brindar una recomendación a la institución pública.

IV. RESULTADOS

En el estudio presentado después de la aplicación de 02 instrumentos, se recopilaron los datos sobre la percepción de los colaboradores de la Red de Salud Conchucos Sur en el año 2021, la muestra se constituyó por 46 trabajadores de dicha Red, quienes proporcionaron la información sobre la evaluación multi dimensional respecto a la gestión de talento humano la cual conto con 33 ítems y sobre las competencias laborales que contó con 24 ítems.

En relación con el análisis descriptivo de la información recopilada, se presenta por medio de tablas de frecuencia tanto para sus variables como para cada dimensión correspondiente. Dado que el tamaño de la muestra objeto de estudio consistió en 46 elementos, se empleó Shapiro Wilk para que se evalué la normalidad de los datos, contrastando si siguen o no una distribución normal. Los resultados indicaron que cada variable y su dimensión se presenta y ajusta a un medio distributivo no normal de $p > 0.05$. Por lo que, se llegó a emplear una prueba de correlación no paramétrica, primordialmente sobre la coeficiencia de correlación mediante Spearman, para la prueba de hipótesis.

Los datos recopilados fueron analizados utilizando Microsoft Excel Profesional 2016 y el software SPSS V.25. El propósito de este procesamiento fue recoger datos relacionados con cada objetivo descriptivo, llegando a abarcar cada nivel respecto a las dimensiones y variables respectivas, así como la prueba de hipótesis vinculada a cada objetivo inferencial.

Estos resultados se presentan siguiendo la estructura de los objetivos de la investigación. Se abordan inicialmente los aspectos relacionados con el objetivo general y posteriormente procediendo a que se analice cada objetivo específico.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y competencias laborales de los trabajadores de la Red Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

Tabla 1

Tabla de contingencia entre la Gestión del talento humano y competencias laborales.

		V2 : Competencias laborales				
			Proceso	Logro	Destacado	Total
V1: Gestión del Talento Humano	Proceso	Recuento	1	8	0	9
		% del total	2,2%	17,4%	0,0%	19,6%
	Logro	Recuento	0	13	10	23
		% del total	0,0%	28,3%	21,7%	50,0%
	Destacado	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	30,4%	30,4%
Total		Recuento	1	21	24	46
		% del total	2,2%	45,7%	52,2%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la presente tabla, se llega a mostrar la relación vincula sobre la gestión de talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur; llegando a detallarse que, desde la postura de los participantes, el 30.4% consideran que la gestión del talento humanos y las competencias laborales, se halla en un grado destacado. El 28.3% considera que tanto la gestión de talento humano y las competencias laborales se sitúan en un grado de logro, así mismo un 21.7% precisa que la gestión de talento humano se sitúa en un nivel de logro y las competencias laborales en un nivel de destacado. Un 17,4% precisa que la gestión del talento humano se sitúa en un nivel de proceso y las competencias laborales en un nivel de logro. Y por contraparte un 2.2% considera que tanto la gestión del talento humano como las competencias laborales se sitúan en un nivel de proceso.

Tabla 2

Relación entre Gestión del talento humano y competencias laborales.

Rho de Spearman	V2. Competencias laborales	
V1. Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,765
	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Tal como se muestra en la tabla 2, presenta los resultados que se obtuvieron posterior a la prueba de correlación de Rho Spearman con una coeficiencia de 0,765 y un nivel de sig. bilateral de $0.000 < 0,05$ permitiendo que se demuestre que existe una relación significativa y directamente alta respecto a la gestión de talento humano y competencias laborales del personal de la Red Conchucos Sur en el año 2021, en ese sentido se acepta la h_1 y se llega a rechazar la h_0 .

Objetivo específico 1: Describir el nivel de la Gestión del Talento Humano en la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

Tabla 3

Distribución de frecuencias del nivel de Gestión del Talento Humano en la Red de Salud Conchucos Sur

Nivel	<i>fi</i>	%
Destacado	15	32.6%
Logro	22	47.8%
Proceso	9	19.6%
Inicio	0	0.0%
Total	46	100.0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Como se observa en la tabla 3, 22 (47.8%) de los trabajadores que formaron parte del estudio de la Red de Salud Conchucos Sur, manifiesta que la Gestión del Talento Humano se sitúa en un grado de logro, 15 personas (32.6%) manifiesta que se encuentra en un nivel destacado y 09 personas (19.6%) en un nivel de proceso.

Tabla 4

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de Gestión del Talento Humano de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash.

Niveles	Selección de personas		Desarrollo de personas		Compensación de personas	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Destacado	14	30.4%	24	52.2%	9	19.6%
Logro	23	50.0%	13	28.3%	16	34.8%
Proceso	9	19.6%	9	19.6%	21	45.7%
Inicio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	46	100.0%	46	100.0%	46	100.0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

Respecto a la tabla 4 se observa el grado de gestión de talento humano y sus dimensiones desde el punto de vista de los colaboradores de la Red de Salud Conchucos Sur en el año 2021. De los 46 participantes, 23 encuestados (50.0%) enfatizaron que la dimensión de selección de sujetos se ubica en un nivel de logro, 14 encuestados (30.4%) manifestaron que se encuentra en un nivel destacado y 09 encuestados (19.6%) manifestaron que están en grado de proceso. Respecto a la dimensión de desarrollo de personas, 24 personas (52.2%) manifestaron que se encuentran en un nivel destacado, 13 personas (28.3%) manifestaron que se encuentra en un nivel de logro y 09 personas (19.6%) manifestaron que se ubica en un nivel de proceso. En la dimensión de compensación de personas, se encontró que 21 personas (45.7%) manifestaron que se encuentra en un nivel de proceso, 16 personas (34.8%) manifestaron que se ubican en un grado de logro y 09 personas (19.6%) manifestaron que se ubica en un grado de logro.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, en el año 2021.

Tabla 5

Distribución de frecuencias del nivel de competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash.

Nivel	<i>fi</i>	%
Destacado	28	60.9%
Logro	17	37.0%
Proceso	1	2.2%
Inicio	0	0.0%
Total	46	100.0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

La Tabla 5 manifiesta el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur. Denotándose que 28 encuestados (60.9%) manifestaron un nivel destacado, 17 encuestados (37.0%) manifestaron un nivel de logro y 1 encuestado (2.2%) un nivel proceso.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash.

Niveles	Competencias básicas		Competencias genéricas		Competencias específicas	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Destacado	23	50.0%	25	54.3%	29	62.9%
Logro	12	26.1%	20	43.5%	14	31.4%
Proceso	11	23.9%	1	2.2%	3	5.7%
Inicio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	46	100.0%	46	100.0%	46	100.0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Respecto a la tabla 6 se observa el nivel de las competencias laborales y las dimensiones, encontrándose un 50.0% de encuestados que manifestaron un nivel destacado de competencias básicas, un 26.1% de encuestados manifestaron un nivel de logro y un 23.9% de encuestados manifestaron un nivel de proceso.

En cuanto a la dimensión de competencias genéricas, un 54.3% manifestó un nivel de destacado, un 43.5% un nivel de logro y un 2.2% un nivel de proceso.

Finalizando con la dimensión de competencias específicas, se evidencia un 63.0% de encuestados manifestaron un nivel de destacado, 30.4% manifestaron un nivel de logro y un 6.5% un nivel de proceso.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y competencias básicas de los trabajadores de la Red Conchucos Sur, en el año 2021.

Tabla 7

Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur.

			D1: Competencias básicas			Total
			Proceso	Logro	Destacado	
V1: Gestión del Talento Humano	Proceso	Recuento	8	0	1	9
		% del total	17,4%	0,0%	2,2%	19,6%
	Logro	Recuento	3	11	9	23
		% del total	6,5%	23,9%	19,6%	50,0%
	Destacado	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0,0%	2,2%	28,3%	30,4%
Total		Recuento	11	12	23	46
		% del total	23,9%	26,1%	50,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la tabla número 07 se llega a observar que un 28.3% de los participantes llega a manifestar que tanto la gestión del talento humano y la competencia básica se sitúa en un grado de destacado, así mismo se observa un 23.9% de encuestados que manifiestan un nivel de logro respecto a la gestión del talento humano y competencias básicas, por el contrario, parte un 17.4% de encuestados enfatiza que la gestión de talento humano y las competencias básicas se encuentran en un nivel de proceso.

Tabla 8

Relación entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur.

Rho de Spearman		Competencias básicas
	Coefficiente de correlación	,704**
Gestión del Talento Humano	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

Fuente: Base de datos.

Regla de decisión

Si el valor $p > 0.05$, se llega a aceptar la hipótesis nula H_0

Si el valor $p < 0.05$, se llega a rechazar la hipótesis nula H_0 y se llega a aceptar la H_a .

Interpretación

La información obtenida muestra una correlación (fuerte) y de significancia respecto a la gestión del talento humano y la competencia básica, coeficiente de correlación: 0,704 en la Red de Salud Conchucos Sur. Esto muestra que, a mayor o menor nivel de gestión del talento humano mayor o menor resultado el nivel de competencias básicas. Por lo que, el resultado obtenido permite que se rechace la H_0 y se llegue a aceptar la H_1 .

H_0 : No existe una significativa relación entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y competencias genéricas de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

Tabla 9

Tabla de contingencia entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur.

			D2: Competencias genéricas			Total
			Proceso	Logro	Destacado	
V1: Gestión del Talento Humano	Proceso	Recuento	1	7	1	9
		% del total	2,2%	15,2%	2,2%	19,6%
	Logro	Recuento	0	13	10	23
		% del total	0,0%	28,3%	21,7%	50,0%
	Destacado	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	30,4%	30,4%
Total		Recuento	1	20	25	46
		% del total	2,2%	43,5%	54,3%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

En la tabla 8, se visualiza que un 30.4% llega a manifestar que la gestión de talento humano y las competencias genéricas se encuentran en un nivel destacado, un 28.3% manifiesta que las competencias laborales y la gestión de talento humano se ubica en un grado de logro, siendo que 21.7% enfatiza que la gestión de talento humano se ubica en un nivel de logro y las competencias laborales en un grado destacado, un 15.2% manifiesta que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel de proceso y las competencias de trabajo se ubican en un nivel de logro, finalizando con un 2.2% que manifiesta que tanto la gestión del talento humano y las competencias laborales se encuentran en un nivel de proceso.

Tabla 10

Relación entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur.

Rho de Spearman		Competencias genéricas
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,706**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

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

Interpretación

La información obtenida muestra una correlación (fuerte) y de significancia estadística respecto a la gestión de talento humano y las competencias del trabajo, coeficiente de correlación: 0,706 en la Red de Salud Conchucos Sur. Esto muestra que, a un mayor o menor nivel de gestión del talento humano mayores o inferiores resultaran los niveles de competencias genéricas. Siendo que el resultado obtenido permite que se rechace la H_0 y se llega a aceptar la hipótesis alternativa.

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y competencias específicas de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

Tabla 11

Tabla de contingencias entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en la Red de Salud Conchucos Sur.

		D3: Competencias específicas			Total	
		Proceso	Logro	Destacado		
V1: Gestión del Talento Humano	Proceso	Recuento	2	6	1	9
		% del total	4,3%	13,0%	2,2%	19,6%
	Logro	Recuento	0	13	10	23
		% del total	0,0%	28,3%	21,7%	50,0%
	Destacado	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0,0%	2,2%	28,3%	30,4%
Total		Recuento	2	20	24	46
		% del total	4,3%	43,5%	52,2%	100,0%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la tabla número nueve, se llega a observar que un 28.3% de los participantes manifestaron que la gestión del talento humano en la Red de Salud Conchucos Sur y las competencias laborales se sitúa en un nivel destacado, un 21.7% enfatizo que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel de logro y las competencias específicas se encuentran en un grado destacado y un 4.3% enfatizo que la gestión del talento humano y las competencias específicas se encuentra en un nivel de proceso.

Tabla 12

Relación entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en la Red de Salud Conchucos Sur.

Rho de Spearman		<i>Competencias específicas</i>
	Coeficiente de correlación	,703**
Gestión del Talento Humano	Sig. (bilateral)	,000
	N	46

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

Interpretación:

La información obtenida demuestra una correlación directa alta y estadística de significancia respecto a la gestión del talento humano y las competencias específicas, coeficiente de correlación: 0,703 en la Red de Salud Conchucos Sur. Esto enfatiza que, a mayor o menor nivel de gestión del talento humano mayor o menor serán los niveles de competencias genéricas. Por lo que, del resultado obtenido se permite que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias específicas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se analizan los resultados siguiendo la secuencia de los objetivos establecidos en este estudio.

Respecto a la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. En la tabla 2, se tuvo una correlación Rho de Spearman de ($r=0.765$) y un p-valor ($\text{sig.}=0.000$) con un nivel de sig. inferior a 0.05, donde se determina que hay una correlación estadísticamente significativa y alta respecto a la gestión administrativa y la calidad de servicio. Esto enfatiza que, en la realidad, mediante la adecuada gestión de los talentos del recurso humano, el desarrollo de capacidades y la compensación de las personas en la red de salud Conchucos sur, se permitirá generar condiciones positivas para una eficiente gestión del talento humano, lo que a su vez incide en las competencias de trabajo del personal y además permite mejorar las competencias básicas, genéricas y específicas.

Por lo que, del resultado obtenido llega a permitir que se acepte la hipótesis de estudio (H_i) y se llegue a rechazar la hipótesis nula (H_0), donde se señala que existe una relación de significancia en relación a las variables de estudio en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash. Realizando la comparación respecto al resultado obtenido y los trabajos previos con el resultado alcanzado en el estudio que lleva a afirmar y permite entablar que si existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales. Puesto que de la información obtenida se guarda una relación con lo expuesto por Majad (2016) quien en su investigación llego a concluir que una adecuada gestión administrativa de inserción del recurso humano (selección e inducción) conlleva a la integración y funcionalidad de los objetivos y las competencias individuales relacionados a la organización de la entidad y que a su vez el contar con un modelo de gestión adecuado garantiza una optimización en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, Intriago (2018) señala que desde la percepción de las personas encuesta se precisa que existe relación respecto a la gestión del talento humano y las competencias profesionales, ya que se obtuvo una significancia de 0.000 es decir menor que 0.05 aceptando la correlación entre ambas variables,

concluyendo que la adecuada gestión del desarrollo de talentos de los directivos de las organizaciones juega un rol relevante en la finalidad de que se alcance los objetivos de la institución.

Entonces se puede precisar que desde el resultado obtenido con los trabajos previos, se puede afirmar una relación directa respecto a las variables de gestión del talento humano y competencias laborales por lo que, en la práctica, mientras mejor fortalecido y estructura se sitúe la implementación de la adecuada gestión del talento humano, como es la selección e inducción de personas, el desarrollo de capacidades y la compensación permitirán conducir a la mejora de las competencias genéricas, básicas y específicas mediante lo cual se llegara a percibir una fidelización del personal.

Respecto al nivel de gestión del talento humano en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. En la tabla 3, el 47.8% de los trabajadores encuestados de la Red de Salud Conchucos Sur, manifiesta que la Gestión del Talento Humano se ubica en un nivel logro, el 32.6% precisa que se ubica en un nivel destacado y un 19.6% en un nivel de proceso. Así mismo, en la Tabla 4 de los 46 encuestados en la muestra de estudio, un 50.0% manifestó que la dimensión de selección de sujetos se ubica en un nivel de logro, 30.4% manifestaron que se ubica en un nivel destacado y el 19.6% manifestaron que se ubica en un nivel de proceso. En cuanto a la dimensión de desarrollo de personas, el 52.2% manifestaron que se encuentran en un nivel destacado, el 28.3% manifestaron que se encuentra en un nivel de logro y un 19.6% manifestaron que se encuentra en un nivel de proceso. En la dimensión de compensación de personas, se encontró que un 45.7% manifestaron que se halla en un nivel de proceso, un 34.8% manifestaron que se ubica en un nivel de logro y un 19.6% manifestaron que se encuentra en un nivel de logro.

La gestión del talento humano es un procedimiento mediante el cual se busca potenciar las habilidades innatas de los trabajadores de una entidad, tomando en cuenta todos los procesos que ello involucra. De esta manera se puede manifestar que para los trabajadores de la entidad estudiada el proceso de selección e inducción es importante y es un punto positivo que la entidad se encuentra desarrollando, sin embargo hay mejoras que se pueden empezar a implementar, así mismo respecto a la capacitación de personas y desarrollo de

capacidades la entidad viene desempeñando una adecuada implementación de fortalecimiento de conocimientos brindándole a sus colaboradores una mejora en el desempeño de sus funciones a través de las capacitaciones, culminando con la compensación en cuyo punto los colaboradores se encuentran menos satisfechos respecto a lo anterior mencionado.

Al contrastar los resultados obtenidos en investigaciones anteriores con los resultados que se alcanzaron en el estudio, se puede afirmar que hay concordancia al momento de que se concluya el nivel de gestión administrativa en las entidades públicas se sitúa en un nivel regular. Esto guarda relación con lo entablado por Ramírez, Espíndola, Ruiz y Huguet (2019) que el enfoque utilizado para la gestión del talento humano tiene incidencia en la responsabilidad de los colaboradores al asumir un cargo y la ejecución de sus funciones para el logro de metas. Así mismo López, Díaz y Segredo (2015) que manifiesta que la impresión que se tuvo respecto a la gestión del talento humano en la entidad fue positiva, pese a que existe una reserva de mejora identificable, la mayoría de los encuestados manifestó que reciben retribuciones limitadas por su esfuerzo, de igual manera se concluye mencionando resultados de valor positivo respecto a la gestión del talento, también se hace mención que existen posibles mejoras a tomar en cuenta sobre la gestión de la mejora del rendimiento de conocimientos en el personal y la necesidad de auto realizarse, llegándose a rechazar la baja autonomía en la toma de cualquier decisión y el poco tiempo libre de disponibilidad.

En tal sentido, se afirma que para el fin de que se incremente el grado de gestión del talento humano en la Red de Salud Conchucos Sur, se debe de tener un adecuado plan de desarrollo de capacidades acorde a la necesidad de la entidad para el logro de metas y objetivos, buscando a su vez una adecuada compensación valorada en torno al flujograma institucional de la entidad mejorando así la percepción de los trabajadores en cuanto a la contribución monetaria de cada uno de ellos.

Respecto al nivel de las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. En la Tabla 5 muestra el nivel de competencias laborales de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021. Denotándose que 28 encuestados (60.9%) manifestaron un nivel destacado, 17

encuestados (37.0%) manifestaron un nivel de logro y 1 encuestado (2.2%) un nivel proceso, y en la tabla numero 6 encontrándose un 50.0% de encuestados que manifestaron un nivel destacado de competencias básicas, un 26.1% de encuestados manifestaron un nivel de logro y un 23.9% de encuestados manifestaron un nivel de proceso.

En cuanto a la dimensión de competencias genéricas, un 54.3% manifestó un nivel de destacado, un 43.5% un nivel de logro y un en 2.2% un nivel de proceso.

Finalizando con la dimensión de competencias específicas, se evidencia un 63.0% de encuestados manifestaron un nivel de destacado, 30.4% manifestaron un nivel de logro y un 6.5% un nivel de proceso. Las competencias laborales son todas aquellas capacidades, actitudes y aptitudes con las que cuenta una persona, las cuales determinaran su nivel de desempeño en las actividades que desarrolle de manera diaria, así como la respuesta inmediata frente a diversas situaciones que se le presenten en su día a día. Roman (2020). Frente a los resultados recopilados, se observa que los trabajadores manifiestan que las competencias genéricas, básicas y específicas se desarrollan en un nivel destacado, esto quiere decir que las nuevas experiencias, los nuevos conocimientos, interpretación de nuevos conocimientos, la mejora de las habilidades profesionales y el desempeño profesional según mas del 50% de colaboradores se desarrollan de manera óptima dentro de la entidad, sin embargo encontramos un 23.9% que manifiesta que en la entidad hay debilidades en cuanto a la ética profesional, manejo de la autonomía y el entorno laboral. Al contrastar los resultados obtenidos en investigaciones anteriores con los resultados alcanzados en el estudio, se afirma que no hay coincidencia en las conclusiones obtenidas por Cejas et al. (2020) quienes encontraron un nivel bajo en el desarrollo de la mejora en las habilidades profesionales, sin embargo, debido a lo manifestado en el estudio se acepta que el empoderamiento de las capacidades adquiridas dependerá también del mismo trabajador. Conforme a Intriago (2018) encontramos que para un adecuado desarrollo de las competencias laborales es importante un adecuado entorno laboral, lo cual permitirá que las competencias básicas se incrementen a su vez y se desarrollen de manera adecuada. Así mismo concordamos con Herrera (2019) en cuyo

estudio encontramos también que más de un 50% de trabajadores mencionaron que dentro de la entidad estudiada la competencia de trabajo está desarrollándose en un nivel alto y que ello permite que la atención a sus usuarios sea de calidad. Por otro lado, Simeón (2021) encuentra en su investigación que las competencias laborales se hallan en un nivel moderado denotado en un 38.8% y un 27.5% manifiesta que se encuentra en un nivel alto, sin embargo, según lo manifestado por los participantes del estudio se encuentra una similitud en cuanto a las habilidades comunicativas y su relación con las competencias laborales. Culminando con Zambrano (2018) quien también manifiesta una relación alta, positiva y fuerte del clima organizacional y las competencias laborales.

Así pues, se puede afirmar que las competencias básicas, genéricas y específicas en la Red de Salud Conchucos Sur se encuentran en un nivel adecuado, sin embargo, se encuentran probables mejoras en las competencias básicas enfatizando en los indicadores de ética profesional, manejo de autonomía y el entorno laboral ya que se encuentran altamente relacionados con el adecuado desempeño.

El objetivo específico 3 se orientó a determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias básicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. En la tabla 8, se llegó a obtener una relación r de Pearson de $r = 0.704$ y la sig. p – valor = 0.000 inferior a 0.05, donde se observa que existe un medio de relación directo y estadísticamente significativo. Siendo que el resultado obtenido permite que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula, donde se llega a inferir la existencia de un vínculo significativo respecto a las variables en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. Ello hace referencia a que en la práctica una eficiente implementación de la gestión de talento humano va a permitir el fortalecimiento de la ética profesional, el adecuado desarrollo del manejo de la autonomía y un buen entorno laboral.

Efectuando la comparación del resultado obtenido en un trabajo previo de acuerdo con López, Díaz y Segredo (2015) quien menciona que las capacidades de los colaboradores de la entidad son constantemente evaluadas con una aceptación de 59,4% así como un 53,1% manifestaron que existe una preocupación por los intereses profesionales encontrando una similitud en cuanto

al entorno laboral de la entidad estudiada, así mismo en contraposición a lo mencionado por Paredes (2017) se encontró que el 73% de encuestados en la I.E Pachacútec informaron que la planeación, organización, dirección y control (entorno laboral) mencionan que es mala, a diferencia a lo encontrado en la investigación quien menciona que el entorno laboral se encuentra en un nivel de logro en la Red de Salud Conchucos Sur.

Frente a lo anteriormente mencionado podemos aceptar que el generar un entorno laboral apto para el desarrollo de actividades permitirán a los servidores públicos que se desempeñe una función de forma idónea y organizada.

El objetivo específico 4 se orientó a determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. En la Tabla 10 se llegó a obtener una correlación r de Pearson de ($r=0.706$) y la significancia (p -valor =0.000) inferior a 0.05, donde se determinó la existencia de una relación fuerte y de significancia. Por lo que el resultado obtenido permite que se llegue a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, donde se llega a inferir la existencia de una relación de significancia respecto a la gestión del talento humano y las competencias genéricas en la Red de Salud, Ancash 2021.

Ello hace referencia a que en la práctica una eficiente implementación de la gestión del talento humano permitirá que se fortalezca toda competencia y habilidad profesional, nuevos conocimientos e interpretación de nuevos conocimientos.

Efectuando la comparación del resultado obtenido en los estudios previos de acuerdo con Intriago (2018) quien menciona que la implementación de un clima laboral idóneo por parte de la gestión del talento humano tiene una relación positiva muy alta infiriendo de esta manera también en las competencias genéricas en el mismo nivel. De acuerdo con Oropeza (2021) quien encontró una relación de significancia respecto a la gestión del talento humano y el compromiso organizacional siendo un grado positivo y alto. Así mismo menciona que el conocimiento adquirido fortalece el compromiso de los colaboradores en un grado de correlación positivo y alto.

Frente a lo anteriormente mencionado podemos aceptar que el generar espacios

idóneos de formación y desarrollo de capacidades permitirá al colaborador obtener e interpretar los conocimientos nuevos brindados por la entidad enmarco a la normatividad de la entidad.

El objetivo específico 5 se orientó a que se determina la relación entre las variables específicas en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021. En la Tabla 12 se llegó a obtener una correlación r de Pearson de ($r = 0.703$) y la significancia (p - valor =0.000) inferior a 0.05, donde se llega a determina la relación directa y estadística de significativa, por lo que el resultado obtenido llega a permitir que se llegue a aceptar la H1 y se llegue a rechazar la H0, donde se llega a inferir la existencia de una relación significativa respecto al talento humano y las competencias específicas.

Ello hace referencia a que en la práctica una eficiente implementación de la gestión de talento humano permitiendo que se fortalezca toda competencia y habilidades profesionales, nuevos conocimientos e interpretación de nuevos conocimientos.

Efectuando la comparación del resultado obtenido en todo trabajo previo de acuerdo con Mosquera (2015) quien menciona que el desarrollo profesional quien concluyo la existencia a de una relación significativa y directa entre el desarrollo profesional y gestión de talento humano. Así mismo de acuerdo con Paredes (2017) quien manifiesta en su estudio una relación significativa y directa, respecto al desempeño docente y talento humano.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto se acepta que Frente a lo anteriormente mencionado podemos aceptar que, si la gestión del talento humano genera la recepción de nuevas experiencias, permitiendo mejorar sus habilidades y desempeño profesionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación directa positiva y alta tal como lo indican el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.765$) y muy significativa ($p<0.05$) entre gestión del talento humano y las competencias laborales en los servidores públicos de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021 cumpliéndose así la hipótesis formulada.

Segunda. Se identificó el nivel de gestión del talento humano con un 36.6% en un nivel destacado, por otro lado, el 47.8% en un nivel de logro y el 19.6% con un nivel de proceso de acuerdo con la información presentada por los servidores públicos de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.

Tercera. Se identificó el nivel de competencias laborales con un 60.9% en un nivel destacado, por otro lado, el 37.0% en un nivel de logro y el 2.2% con un nivel proceso de acuerdo con lo manifestado por los servidores públicos de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.

Cuarta. Existe relación directa positiva y alta tal como lo indican el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.704$) y muy significativa ($p<0.05$) entre la gestión del talento humano y competencias básicas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021.

Quinta. Existe relación directa positiva y alta tal como lo indican el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.706$) y muy significativa ($p<0.05$) entre la gestión del talento humano y competencias genéricas en los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021 cumpliéndose así la hipótesis formulada.

Sexta. Existe relación directa positiva y alta tal como lo indican el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.703$) y muy significativa ($p<0.05$) entre la gestión del talento humano y competencias específicas en los

trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021
cumpliéndose así la hipótesis formulada.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la directora de la Red de Salud Conchucos Sur:

- Primera:** Implementar con el área de Recursos Humanos un modelo de Gestión de Talento Humano, con el cual se permita a los colaboradores potenciar las competencias laborales mejorando así las capacidades innatas con las que cuenta cada uno de ellos, el cual incluya las dimensiones de selección del personal, desarrollo de personas y compensación.
- Segunda:** Dar la relevancia correspondiente al compromiso afectivo del personal, llevando a cabo actividades en equipo, permitiendo mejorar así el clima laboral en la entidad, mediante la generación de talleres de socialización.
- Tercera:** Recomendar al área de formación y desarrollo de capacidades continuar con las actividades de capacitación continua, promoviendo en los colaboradores el empoderamiento y aplicación de los conocimientos adquiridos, a su vez continuar socializando el plan anual de capacitaciones a fin de contar con la participación de todo colaborador de la empresa.
- Cuarta:** Debido a la disconformidad presentada por parte de los colaboradores respecto a la compensación de sujetos, se recomienda una evaluación de la política de la escala salarial de los colaboradores a fin de que se contribuya a optimizar el desempeño en el trabajo, y posterior a ello brindar la socialización correspondiente de modo que los colaboradores puedan hacer llegar las consultas correspondientes y estas a su vez sean absueltas, consiguiendo una mejora en la percepción de este indicador.
- Quinta:** Asimismo, que se promueva la identidad, llegando a acondicionar a todo trabajador a incorporarse a la empresa y la relevancia que rige sobre cada uno en su espacio laboral, actuando con respeto e igualdad desde el mando alto, puesto que esto permitirá que se optimice el servicio y calidad en la empresa.

Sexta: Se recomienda a los funcionarios, que se actualice todo indicador de control seguimiento y monitoreo frecuente de cada actividad, la evaluación de logros y medidas correctivas por medio de la elaboración medios estratégicos y políticas que lleguen a permitir que se subsane la deficiencia de control en la gestión de talento humano.

REFERENCIAS

- Abdul, A. (2016). Best Practices for Talent Management: Critical Drivers for Organisational Success and Survival [Mejores prácticas para la gestión del talento: impulsores críticos para el éxito y la supervivencia organizacional]. *European Journal of Bussiness and Management*, 8(25), 98 - 105. https://www.researchgate.net/publication/330674662_Best_Practices_for_Talent_Management_Critical_Drivers_for_Organisational_Success_and_Survival
- Alonso, A., & García-Muina, F. E. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Revista Intangible Capital*, 10(5), 1003-1025. <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/16217>
- Alvarez, L., Estrella, B., y Rosas, S. (2018). Rol Psicologico Organizacional en la Gestión de Talento Humano. *PODIUM*(33), 79 - 90. ISSN: 2588-0969. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>
- Amankwah Amoah, J. (2018). "Human capital flows in failing organizations: an integrated Intellectual Capital".[Flujos de capital humano en organizaciones en quiebra: un capital intelectual integrado]. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 732 - 746. <https://iranarze.ir/wp-content/uploads/2018/10/E9896-IranArze.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Management of Human Resources*, 11(4), 163 - 170. ISSN 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Astudillo, N., Ortiz, M., Reinoso, C. (2016) *La tecnología en la gestión del talento humano en las instituciones públicas del ecuador*. <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2016/talento-humano.html>

- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica* , 31(2), 55 - 62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Cahuana, J. (2020). *Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32833/cahuana_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=.
- Carrasco, C. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz-Ancash 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4208>
- Cejas, M., Mendoza, D., Alban C., y Frías, E. (2020). Characterization of the profile of labour competences in university teaching. [Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario]. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 15 (45), 23-37. <http://www.revistaorbis.org/pdf/47/art3.pdf>
- Crane, B., & Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. [Gestión global del talento: Una visión del ciclo de vida de la interacción entre capital humano y social] *Journal of World Business*, 54(2), 82 - 92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Diatmono, P., Mariam, S., & Haeba Ramli, A. (2020). Analysis of Human Capital in Talent Management Program, Training and Development to Improve Employee Competence Case Study in BSG Group. [Análisis del Capital

humano en el Programa de Gestión del Talento, capacitación y desarrollo para mejorar la competencia de los empleados caso de estudio BSG] *Bussiness and Entrepreneurial Review*, 20(1), 45 - 66. https://www.researchgate.net/publication/347077585_Analysis_of_Human_Capital_in_Talent_Management_Program_Training_and_Development_to_Improve_Employee_Compotence_Case_Study_in_BSG_Group

Diaz , M., & Quintana, M. (2021). Gestión del talento Humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29 - 48. ISSN 1988-9011. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>

Duque, J., Garcia, M. y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empirico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250 – 260. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475?via%3Dihub>

Espinoza, P. (2018). *Competencias laborales genéricas de los inspectores de la UFAD-Digemid, Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25388/Espinoza_CPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, L., Puebla, B. y Navio (2018). *Education for the management of social networks in communication degrees in Spain and its suitability for skills demanded by organizations*. [La educación para la gestión de las redes sociales en las titulaciones de comunicación en España y su adecuación a las competencias demandadas por las organizaciones] *Doxa Comunicación*, 26, 127–143. https://www.researchgate.net/publication/326019562_Education_for_the_management_of_social_networks_in_communication_degrees_in_Spain_and_its_suitability_for_skills_demanded_by_organizations

Halvali, M. y Ejlali, S.(2015). Surveying relationship of talent management and organizational commitment. [Relevamiento de la relación de la gestión del talento y el compromiso organizacional] *JIEB*, 3(1), 77 - 79. http://www.psp-ltd.com/JIEB_26_3_2015.pdf

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Herrera, A. (2019). *Competencia laboral del personal administrativo y la calidad de atención a los usuarios en la municipalidad provincial de Huaura, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. [http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4601/ANDR%
c3%89S%20HERRERA%20LEDESMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4601/ANDR%c3%89S%20HERRERA%20LEDESMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huamán, L. (2020). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Conchucos Sur – Huari, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Hua
m%
c3%
a1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43544/Huam%c3%a1n_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Huechacona, A. (2016). La teoría de capital humano como fundamento de un modelo educativo en el desarrollo de las competencias. *Cultura Educación y Sociedad*, 7(1), 39 - 64. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/1071>

Institute Management Development. (2021). World Talent Ranking. [Ranking Mundial del Talento] https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness/#_talent-ranking-results-375862.

Intriago, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9611>

Iscandarov, R. (2018). Talent management as method of development of the human capital of the company. [La gestión del talento como método del desarrollo del capital humano de la empresa] *Revista San Gregorio*, 25 (1) 107-113. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/757>

Jara, A., Asmat, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), ISSN: 1315-9984. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Kontoghiorghes, C. (2016). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators [Vinculando la cultura organizacional de alto desempeño y la gestión del talento: satisfacción, motivación y compromiso organizacional como mediadores]. *The international Journal of Human Resource Management*, 27(16), 1833 - 1853. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2015.1075572>

Kwakye, E. y Otibu, F. (2016). Organizational and employees commitment.

[Factores organizativos y compromiso de los empleados]. *Advances in social sciences Research Journal*, 3(5), 62 - 69.
<https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/1930>

Lázaro, J. (2017). Nuevas tecnologías de la gestión de los recursos humanos (proyecto Technos): impacto de las redes sociales y marco laboral neotecnológico". Instituto Cuatrecasa de Estrategia Legal en RRHH, 42(1), 124-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6480050>.

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. (2015). Pomares, Y., Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalaria cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1) 1-13.
<https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>

Lora, H., Castilla, S. y Goez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista empresa y sociedad*, 15(1) 83-94
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291>

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40 (88), 1-4.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008.

Malkawi, E. (2017). The Relationship Between Talent Management and Organizational Commitment. Case Study: Aqaba Special Economic Zone Authority, Jordan. [La relación entre la gestión del talento y la organización, estudio de caso: Autoridad de la Zona Económica Especial de Aqaba Jordania]. *Revista Business and management*, 14 (1), 80-84.
<http://www.cscanada.net/index.php/ibm/article/view/9195>

Marinovic, I. y Povel, P (2017). Competition for talent under performance

manipulation. [Competencia por talentos bajo manipulación del desempeño]. *Revista de contabilidad y economía*, 64 (1), 1-14.
https://econpapers.repec.org/article/eeejaecon/v_3a64_3ay_3a2017_3ai_3a1_3ap_3a1-14.htm

Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. Recuperado en 03 de junio de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es

Meyers, M. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. [El papel de la proactividad del talento: integración del comportamiento proactivo en la teorización de la gestión del talento. *Human Resource Management*, 30 (2). <https://psycnet.apa.org/record/2019-46673-001>

Mosquera, M. (2015). *Gestión del talento humano y desarrollo profesional de los trabajadores en el distrito de Lima Sur, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6060/Mosquera_FMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neves, P., Almeida, P. y Velez, M. (2018). Reducing intentions to resist future change: Combined effects of commitment-based HR practices and ethical leadership. *Human Resource Management*. [Reducir las intenciones de resistir cambios futuros: Efectos combinados de las prácticas de recursos humanos basadas en el compromiso y el liderazgo ético humano]. *Human Resource management*, 57(1), 249–261. <https://psycnet.apa.org/record/2017-34405-001>

- Norarieidishe, S., Chamanifard, R. y Nikpour, A. (2014). The relationship between talent management and organizational commitment in international division of Tegar Bank, Iran. [La relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional en la división internacional de Tegar Bank]. *European Online of Natural and Social Sciences* 3(4), 1111–1123. <https://european-science.com/eojnss/article/view/1255>
- O'Connor, E. P., & Crowley-Henry, M. (2019). Exploring the relationship between exclusive talent management, perceived organizational justice and employee engagement: Bridging the literature. [Explorando la relación entre exclusividad de gestión del talento, justicia organizacional percibida y compromiso de los empleados]. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 903–917. <https://psycnet.apa.org/record/2017-17543-001>
- Oropeza, E. (2021). *Gestión del talento humano para fortalecer el compromiso organizacional del personal de la municipalidad distrital de La Punta Callao, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5147>
- Paredes, L. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, Ancash, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12016>
- Ramírez, R., Villalobos, J y Herrera, B (2018), *Proceso de talento humano en la gestión estratégica*, *Revista Opción*,34(18), 2076-2101. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., y Hugueth, A. (2019) *Gestión del Talento*

Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Gestión Tecnológica*, 30 (6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Renkema, M., Meijerink, J. y Bondarouk, T. (2017). Advancing multilevel thinking in human resource management research: Applications and guidelines [Fomento del pensamiento multinivel en Investigación en gestión de recursos humanos: aplicaciones y directrices]. *Human Resource management review*, 27(3), 397 – 415
<http://psycnet.apa.org/record/2017-12832-001>

Sabando G., L., & Diéguez M., E. (2016). Mejora del sistema de evaluación de desempeño para el Talento Humano del gobierno autónomo descentralizado provincial/Manabí. (*Revista ECA Sinergia*, 7(1), 74 – 83).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6197575>

Serpa, E. (2016). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del hospital Hermilio Valdizan 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8127/Serpa_RES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Simeón, R. (2021). *Competencias laborales y habilidades comunicativas en docentes de la IE. 3045 José Carlos Mariátegui, La Chira 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68294/Simeon_PRF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sparrow, P., & Makram, H. (2015). What is value of talent management? Building value - driven processes within a talent management architecture. 2021 [¿Cuál es el valor de la gestión del talento? Construir procesos impulsados por el valor dentro de una arquitectura de gestión del talento al 2021].


Human Resource Management Review, 25(3), 249 - 263.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.002>

Tobón, S. (2012). Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (3a. ed.).
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.3199523&lang=es&site=eds-live>

Zambrano, E. (2018). *Competencias laborales y su relación con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Huaylas Sur – Huaraz 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Recuperado:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2905>

ANEXO 01

Autorización de la Red de Salud Conchucos Sur.

	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	Gerencia Regional de Desarrollo Social	Dirección Regional de Salud	Red de Salud Conchucos Sur
---	-----------------------------	--	-----------------------------	----------------------------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Huani, 03 de diciembre del 2021

OFICIO N° 038-2021-GRA/GRDS/DRS/RSCS/D

Señorita:

Frezza Liliana MORAN GALVAN

Nuevo Chimbote

ASUNTO : Aceptación para realizar Aplicación de Encuestas para Ejecución de tesis.

Referencia : a) Expediente N° 9502-2021

b) Informe N° 041-2021-GRA-GRDS-DRS-RSCS/OD/U. Capacitación

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente, y al mismo tiempo hacerle llegar el documento de la referencia (b) de la Coordinadora de la Unidad de Capacitación de la U.E N° 407 (0746 Salud Huani), en respuesta al documento de la referencia (a) solicitud para ejecución de Tesis de grado.

Cabe indicar, que se ha solicitado opinión técnica a la Coordinadora de Capacitación de esta entidad, siendo así **SE AUTORIZA** la ejecución del trabajo de investigación "Gestión del Talento Humano y Competencias Laborales de los trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash 2021, lo que comunico para su conocimiento y fines pertinentes.

Aprovecho la oportunidad para expresarle a usted mi consideración y estima.

Atentamente,


M.P. Yvett Mercedes Cepeda Arce
C.E.P. de Salud Conchucos Sur
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

YVETT MERCEDES
C.E.P. de Salud Conchucos Sur
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

ANEXO 02: Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1. Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano son las actividades y acciones destinadas a un enfoque de gestión donde se visualice a los empleados como seres pensantes con capacidad y habilidad intelectual sobre lo que las organizaciones confían para funcionar, producir servicios y bienes alcanzando tanto objetivos estratégicos como generales. (Díaz y Quintana, 2021)	Adecuada gestión de los colaboradores enfocado en los talentos, a nivel de selección de personas, desarrollo de las personas y compensación de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash.	Selección de personas la contratación del personal sirve como punto de partida en su mayoría de los procedimientos de selección. El proceso de contratación puede considerarse como una acción de invitación positiva realizada por el departamento de talento humano, para incitar a potenciales colaboradores. (Alvarez, Estrella y Rosas, 2018)	Difusión y selección	Escala Ordinal - Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Desarrollo de personas el desarrollo personal se considera una estrategia organizativa para el crecimiento tanto de los trabajadores como de la organización en su conjunto, es decir, es un desarrollo doble. (Alvarez, Estrella y Rosas, 2018)	Pruebas de selección	
				Diseño de puestos de trabajo y funciones	
				Políticas	
			Compensación de personas esta se encuentra compuesta por características esenciales para la motivación e incentivo de los trabajadores en una empresa, tomando en	Fortalecimiento de capacidades	
				Relaciones sociales	
				Comunicación	
				Reconocimientos	
				Estructura remunerativa	
				Satisfacción remunerativa	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
			cuenta los propósitos institucionales que se buscan alcanzar por cada individuo. desempeño dado y una entidad. (Álvarez, Estrella y Rosas, 2018)		
V2. Competencias laborales	Una persona competitiva es óptima a nivel profesional cuando es capaz de solucionar eficazmente cualquier problema profesional; además cuando reflexiona y siente sobre la responsabilidad y necesidad de actuar acorde al conocimiento, habilidad, motivo y valor; de este modo se podrá regular el comportamiento, actuando con autonomía, iniciativa, eficiencia y perseverancia en las situaciones que se acontecen en la vida diaria. (Huechacona, 2016)	Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicados o demostradas en el ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la Red de Salud Conchucos Sur.	Competencias Básicas: son aquellos comportamientos elementales que deberán mostrar los profesionales, están asociadas a los conocimientos de índole formativo, como la lectura, redacción, dominio de análisis cuantitativos y la comunicación oral entre otros. (Marinovic y Povel, 2017)	<u>Ética profesional</u>	Escala Ordinal - Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En - desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			los comportamientos asociados al desempeño común de una actividad docente, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras. En este sentido, se considera aquellas que identifican la actividad del docente, como la comunicación oral y escrita, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, disposición de enfrentar cambios internos y externos entre otros. (Marinovic y Povel, 2017)	<u>Manejo de la autonomía</u>	
				Entorno laboral	
			Competencias Genéricas: son los comportamientos asociados al desempeño común de una actividad docente, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras. En este sentido, se considera aquellas que identifican la actividad del docente, como la comunicación oral y escrita, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, disposición de enfrentar cambios internos y externos entre otros. (Marinovic y Povel, 2017)	<u>Competencias y habilidades profesionales</u>	
				<u>Nuevos conocimientos</u>	
			Competencias Específicas: aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función	<u>Nuevas experiencias</u> <u>Mejora en sus habilidades profesionales</u>	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
			productiva importante para poder desempeñarse laboralmente. (Marinovic y Povel, 2017)	Desempeño profesional	

ANEXO 03

EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) Trabajador de la Red de Salud Conchucos Sur:

Estamos realizando un estudio sobre la gestión del talento humano y las competencias laborales que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a analizar la adecuada implementación del desarrollo del recurso humano en la Red de Salud Conchucos Sur. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

I. DATOS INFORMATIVOS

Red de Salud Conchucos Sur		
Cargo	Tiempo laborando en la entidad	Fecha
		/ / 2021

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta 11 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la Red de Salud Conchucos Sur, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A. Selección de personas					
1. ¿Cree que los procesos de selección del personal son eficientes?	5	4	3	2	1
2. ¿Considera que las plataformas de reclutamiento y selección de personal son eficaces?	5	4	3	2	1
3. ¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal nuevo son las adecuadas para seleccionar una persona idónea para los puestos asignados?	5	4	3	2	1
4. ¿Cree que el periodo de prueba de un trabajador seleccionado es el adecuado?	5	4	3	2	1
5. ¿Consideras que el proceso de inducción es el adecuado?	5	4	3	2	1
6. ¿Consideras que los puestos de trabajo, están diseñados en función del cumplimiento de la misión y visión de la entidad donde labora?	5	4	3	2	1
7. ¿Considera que la estructura de los puestos de trabajo está alineados al cumplimiento de los objetivos de la entidad donde labora?	5	4	3	2	1

8. ¿Ud. realiza sus actividades laborales en función al puesto de trabajo aplicado?	5	4	3	2	1
9. ¿ La entidad donde labora cuenta con documentos normativos que garanticen la eficiente organización interna de recursos humanos?	5	4	3	2	1
10. ¿Considera Ud. que es importante estar organizados para una eficiente gestión de los recursos humanos?	5	4	3	2	1
11. ¿Están difundidas las políticas de recursos humanos por medio físico o virtual?	5	4	3	2	1
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
B. Desarrollo de personas					
12. ¿Ud. tiene conocimiento de que la entidad donde labora cuenta con un plan de capacitaciones?	5	4	3	2	1
13. ¿Considera Ud. que el plan de capacitaciones contribuye al fortalecimiento de capacidades?	5	4	3	2	1
14. ¿Cree Ud. que los temas de capacitaciones van acorde al logro de los objetivos de la entidad donde labora?	5	4	3	2	1
15. ¿Considera Ud. que las personas encargadas de las capacitaciones están aptas para realizar dicha actividad?	5	4	3	2	1
16. ¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar el perfil del trabajador?	5	4	3	2	1
17. ¿Cree que las relaciones sociales se manejan dentro del principio de equidad y justicia social?	5	4	3	2	1
18. ¿Cree que el personal de la entidad donde labora pone en práctica los valores y principios de la institución?	5	4	3	2	1
19. ¿El clima laboral es satisfactorio y contribuye a mejorar el desempeño laboral?	5	4	3	2	1
20. ¿Se toman en cuenta el desarrollo de habilidades sociales en los temas de capacitación?	5	4	3	2	1
21. ¿La comunicación interna es clara, precisa y de fácil entendimiento para los colaboradores?	5	4	3	2	1
22. ¿Cree que los medios que se utilizan para la comunicación interna son los adecuados y están de acorde a los avances tecnológicos?	5	4	3	2	1
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
C. Compensación de personas					
23. ¿Las prestaciones económicas y no económicas lo satisfacen?	5	4	3	2	1
24. ¿Cree que la entidad donde labora reconoce todos los beneficios de acuerdo a ley de los trabajadores?	5	4	3	2	1
25. ¿Considera pertinente las actividades de integración del personal que realiza la Red Conchucos Sur?	5	4	3	2	1
26. ¿La entidad donde labora le ha permitido gozar de sus vacaciones según lo programado?	5	4	3	2	1
27. ¿Cree que en la entidad donde labora se controla, evalúa y se retroalimenta la estructura remunerativa de sus trabajadores?	5	4	3	2	1
28. ¿Considera Ud. que su plaza laboral está programada en el presupuesto de la entidad donde labora?	5	4	3	2	1
29. ¿Considera pertinente una evaluación remunerativa en base al cargo en la entidad donde labora?	5	4	3	2	1
30. ¿Considera que la remuneración es proporcional a la labor que realiza?	5	4	3	2	1
31. ¿Considera que la remuneración que recibe cubre la canasta familiar de los trabajadores.?	5	4	3	2	1
32. ¿Cree que una buena retribución económica contribuye a mejorar el ambiente laboral?	5	4	3	2	1
33. ¿Se siente satisfecho con la remuneración actual que recibe?	5	4	3	2	1
Valoración					

Gracias por su colaboración.

Ficha Técnica

Evaluación Multidimensional de Gestión del Talento Humano

I. Datos Informativos:

- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : Link de cuestionario.
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 33 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la aceptación de la Gestión del Talento Humano desde la perspectiva de los colaboradores de la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Selección de personas	1.Difusion y selección	33.3%	1, 2,3	1 - 5
	2.Pruebas de selección		3, 4, 5	1 - 5
	3.Diseño de puestos de trabajo y funciones.		6, 7,8	1- 5
	4.Políticas.		9, 10,11	1 - 5
2.Desarrollo de personas	5.Fortalecimiento de capacidades	33.3%	12, 13,14,15, 16	1 - 5
	6.Relaciones sociales		17,18,19, 20	1 - 5
	7.Comunicacion		21, 22	1 - 5
3.Compensacion del personal	8.Reconocimientos	33.3%	23, 24, 25, 26	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	9.Estructura Remunerativa		27, 28, 29	1 - 5
	10.Satisfacción remunerativa		30, 31, 32, 33	1 - 5
	TOTAL	100%	ítems	33 - 165

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 33	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Selección de personas, Desarrollo de personas y compensación del personal. (11 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	45 – 55
- Logro	32 – 44
- Proceso	21 – 33
- Inicio	11 - 22

5.2. Valoración de la Variable: Gestión del Talento Humano

Nivel	Valores
- Destacado	133- 165
- Logro	100 - 132
- Proceso	67 – 99
- Inicio	33 - 66

VI. Validez y confiabilidad

Describir el proceso desarrollado para la validación (a juicio de expertos) y la fiabilidad del instrumento, explicar cómo se desarrolló la prueba piloto y la prueba de Alfa de Cronbach.

EVALUACION MULTIDIMENSIONAL DE COMPETENCIAS LABORALES

Estimado (a) Trabajador de la Red de Salud Conchucos Sur:

Estamos realizando un estudio sobre la gestión del talento humano y las competencias laborales que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a analizar la adecuada implementación del desarrollo del recurso humano en la Red de Salud Conchucos Sur. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

I. DATOS INFORMATIVOS

Red de Salud Conchucos Sur		
Cargo	Tiempo laborando en la entidad	Fecha
		/ / 2021

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta 08 afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en la Red de Salud Conchucos Sur, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Informa a su jefe inmediato si ve a un compañero hacer algo deshonesto?	5	4	3	2	1
2. ¿En su vida diaria, usted asume conductas éticas y las pone en práctica?	5	4	3	2	1
3. ¿Coopera y pone en práctica su capacidad de toma de decisiones para el logro de resultados?	5	4	3	2	1
4. ¿Realiza acciones y asume compromisos para generar cambios positivos en su trabajo?	5	4	3	2	1
5. ¿Su centro laboral le permite analizar y utilizar su criterio para la resolución de problemas cotidianos?	5	4	3	2	1
6. ¿Plantea ideas innovadoras para resolver problemas en las diversas áreas de su trabajo?	5	4	3	2	1
7. ¿Una de sus metas es mejorar la calidad de sus actividades dentro de su área laboral?	5	4	3	2	1
8. ¿Ud. se adapta fácilmente a los cambios que se dan en el trabajo?	5	4	3	2	1
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
B. COMPETENCIAS GENERICAS					
9. ¿Plantea estrategias para generar un buen clima laboral?	5	4	3	2	1
10. ¿Considera que Ud. promueve el trabajo en equipo en su centro laboral?	5	4	3	2	1
11. ¿Promueve entre sus compañeros la empatía y escucha activa?	5	4	3	2	1
12. ¿Identifica Ideas y experiencias para presentar alternativas de solución?	5	4	3	2	1
13. Reconoce Ud. sus habilidades cognitivas y de interacción que le ayudaran a afrontar los retos planteados dentro de un campo laboral.	5	4	3	2	1
14. ¿Tiene Ud. como meta constante aplicar en su trabajo los conocimientos recibidos en las capacitaciones?	5	4	3	2	1
15. ¿Su trabajo le permite generar capacidad de análisis para lograr los objetivos y metas de la entidad?	5	4	3	2	1
16. Ud. analiza y evalúa la información proporcionada por el programa para fortalecer sus capacidades?	5	4	3	2	1
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
C.COMPETENCIAS ESPECIFICAS					
17. ¿Tiene Ud. la capacidad de identificar las fortalezas y debilidades dentro del trabajo que desempeña?	5	4	3	2	1
18. ¿Tiene la capacidad de innovar con nuevas estrategias para la resolución de problemas en marco a la normativa establecida en el programa?	5	4	3	2	1
19. ¿A pesar de las dificultades en su centro laboral es capaz de seguir aprendiendo permanentemente?	5	4	3	2	1
20. ¿Siempre busca la manera de dar solución a los problemas que se le presentan?	5	4	3	2	1
21. ¿Trabajo bien bajo presión?	5	4	3	2	1
22. ¿Ud. hace lo que hace falta sin que se lo pidan para culminar sus actividades pendientes del día?	5	4	3	2	1
23. ¿Cumple con el horario laboral establecido por el programa?	5	4	3	2	1
24. ¿Utiliza constantemente el marco normativo para absolver sus dudas y consultas?	5	4	3	2	1
Valoración					

Gracias por su colaboración.

Ficha Técnica

Evaluación Multidimensional de Competencias laborales

Datos Informativos:

- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : Link de cuestionario.
- Responsable de la aplicación: Autora

Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer la aceptación del desarrollo de las Competencias laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la Red de Salud Conchucos Sur Ancash en el año 2021.

Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Competencias básicas	1.Etica Profesional	33.3%	1, 2	1 - 5
	2.Mnaejo de la autonomía		3, 4, 5	1 - 5
	3.Entorno laboral		6, 7,8	1- 5
2.Competencias genéricas	4. Competencias y habilidades profesionales	33.3%	9, 10,11	1 - 5
	5.Nuevos conocimientos		12, 13, 14	1 - 5
	6.Interpretacion de nuevos conocimientos		15, 16	1 - 5
3.Competencias específicas	7.Nuevas experiencias	33.3%	17,18	1 - 5
	8. Mejora en sus habilidades profesionales		19,20,21	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	9. Desempeño profesional		22,23,24	1 - 5
	TOTAL	100%	ítems	24 - 120

Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 24	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

Niveles de valoración:

- Valoración de las dimensiones: Competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. (08 ítems)

Nivel	Valores
- Destacado	33 – 40
- Logro	25 – 32
- Proceso	15 – 24
- Inicio	8 - 16

- Valoración de la Variable: Competencias laborales

Nivel	Valores
- Destacado	97- 120
- Logro	73 - 96
- Proceso	49 – 72
- Inicio	24 - 48

VII. Validez y confiabilidad

Describir el proceso desarrollado para la validación (a juicio de expertos) y la fiabilidad del instrumento, explicar cómo se desarrolló la prueba piloto y la prueba de Alfa de Cronbach.

ANEXO 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Gestión del Talento Humano

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Edy Durand Valenzuela
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	A. Selección de Personas	1. Difusión y selección	1. ¿Cree que los procesos de selección del personal son eficientes?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿Considera que las plataformas de reclutamiento y selección de personal son eficaces?		X		X		X		X		
		2. Pruebas de selección	3. ¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal nuevo son las adecuadas para seleccionar una persona idónea para los puestos asignados?		X		X		X		X		
			4. ¿Cree que el periodo de prueba de un trabajador seleccionado es el adecuado?		X		X		X		X		
			5. ¿Consideras que el proceso de inducción es el adecuado?		X		X		X		X		
		3. Diseño de puestos de trabajo y funciones.	6. ¿Consideras que los puestos de trabajo, están diseñados en función del cumplimiento de la misión y visión de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			7. ¿Considera que la estructura de los puestos de trabajo está alineados al cumplimiento de los objetivos de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			8. ¿Ud. realiza sus actividades laborales en función al puesto de trabajo aplicado?		X		X		X		X		
		4. Políticas.	9. ¿La entidad donde labora cuenta con documentos normativos que garanticen la eficiente organización interna de recursos humanos?		X		X		X		X		

			10. ¿Considera Ud. que es importante estar organizados para una eficiente gestión de los recursos humanos?		X		X		X		X		
			11. ¿Están difundidas las políticas de recursos humanos por medio físico o virtual?		X		X		X		X		
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	Desarrollo de personas	5.Fortalecimiento de capacidades	12. ¿Ud. tiene conocimiento de que la entidad donde labora cuenta con un plan de capacitaciones?	Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			13. ¿Considera Ud. que el plan de capacitaciones contribuye al fortalecimiento de capacidades?		X		X		X		X		
			14. ¿Cree Ud. que los temas de capacitaciones van acorde al logro de los objetivos de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			15. ¿Considera Ud. que las personas encargadas de las capacitaciones están aptas para realizar dicha actividad?		X		X		X		X		
			16. ¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar el perfil del trabajador?		X		X		X		X		
		6.Relaciones sociales	17. ¿Cree que las relaciones sociales se manejan dentro del principio de equidad y justicia social?		X		X		X		X		
			18. ¿Cree que el personal de la entidad donde labora pone en práctica los valores y principios de la institución?		X		X		X		X		
			19. ¿El clima laboral es satisfactorio y contribuye a mejorar el desempeño laboral?		X		X		X		X		

			20. ¿Se toman en cuenta el desarrollo de habilidades sociales en los temas de capacitación?		X		X		X		X			
			21. ¿La comunicación interna es clara, precisa y de fácil entendimiento para los colaboradores?		X		X		X		X			
		7.Comunicación	22. ¿Cree que los medios que se utilizan para la comunicación interna son los adecuados y están de acorde a los avances tecnológicos?		X		X		X		X			
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano	Compensación de Personas	8.Reconocimientos	23. ¿Las prestaciones económicas y no económicas lo satisfacen?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X			
			24. ¿Cree que la entidad donde labora reconoce todos los beneficios de acuerdo a ley de los trabajadores?		X		X		X		X			
			25. ¿Considera pertinente las actividades de integración del personal que realiza la Red Conchucos Sur?		X		X		X		X			
			26. ¿La entidad donde labora le ha permitido gozar de sus vacaciones según lo programado?		X		X		X		X			
		9.Estructura remunerativa	27. ¿Cree que en la entidad donde labora se controla, evalúa y se retroalimenta la estructura remunerativa de sus trabajadores?	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			28. ¿Considera Ud. que su plaza laboral está programada en el presupuesto de la entidad donde labora?	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
			29. ¿Considera pertinente una evaluación remunerativa en base al cargo en la entidad		X		X		X		X			

		donde labora?											
		10.Satisfacción remunerativa	30. ¿Considera que la remuneración es proporcional a la labor que realiza?	X		X		X		X			
			31. ¿Considera que la remuneración que recibe cubre la canasta familiar de los trabajadores.?	X		X		X		X			
			32. ¿Cree que una buena retribución económica contribuye a mejorar el ambiente laboral?	X		X		X		X			
			33. ¿Se siente satisfecho con la remuneración actual que recibe?	X		X		X		X			

Observaciones:

Firma del evaluador


Mg. Durand Valenzuela Edy
 ENFERMERO
 CEP. 61597

Huaraz, 02 de noviembre del 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Edy Durand Valenzuela
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Huaraz, 02 de noviembre del 2021


Mg. Durand Valenzuela Edy
ENFERMERO
CEP. 81597

Mg. Edy Durand Valenzuela
DNI 43569888

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Gestión del Talento Humano

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores administrativos de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Liliana M. Galván Huánuco
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

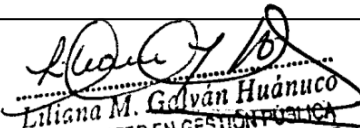
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	B. Selección de Personas	1. Difusión y selección	1. ¿Cree que los procesos de selección del personal son eficientes?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿Considera que las plataformas de reclutamiento y selección de personal son eficaces?		X		X		X		X		
		2. Pruebas de selección	3. ¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal nuevo son las adecuadas para seleccionar una persona idónea para los puestos asignados?		X		X		X		X		
			4. ¿Cree que el periodo de prueba de un trabajador seleccionado es el adecuado?		X		X		X		X		
			5. ¿Consideras que el proceso de inducción es el adecuado?		X		X		X		X		
		3. Diseño de puestos de trabajo y funciones.	6. ¿Consideras que los puestos de trabajo, están diseñados en función del cumplimiento de la misión y visión de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			7. ¿Considera que la estructura de los puestos de trabajo está alineados al cumplimiento de los objetivos de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			8. ¿Ud. realiza sus actividades laborales en función al puesto de trabajo aplicado?		X		X		X		X		
		4. Políticas.	9. ¿La entidad donde labora cuenta con documentos normativos que garanticen la eficiente organización interna de recursos humanos?		X		X		X		X		

			20. ¿Se toman en cuenta el desarrollo de habilidades sociales en los temas de capacitación?		X		X		X		X	
		7. Comunicación	21. ¿La comunicación interna es clara, precisa y de fácil entendimiento para los colaboradores?		X		X		X		X	
			22. ¿Cree que los medios que se utilizan para la comunicación interna son los adecuados y están de acorde a los avances tecnológicos?		X		X		X		X	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	Compensación de Personas	8.Reconocimientos	23. ¿Las prestaciones económicas y no económicas lo satisfacen?	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			24. ¿Cree que la entidad donde labora reconoce todos los beneficios de acuerdo a ley de los trabajadores?	- De acuerdo (4)	X		X		X		X		
			25. ¿Considera pertinente las actividades de integración del personal que realiza la Red Conchucos Sur?	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X		
			26. ¿La entidad donde labora le ha permitido gozar de sus vacaciones según lo programado?	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
	9.Estructura remunerativa	27. ¿Cree que en la entidad donde labora se controla, evalúa y se retroalimenta la estructura remunerativa de sus trabajadores?	- Totalmente en	X		X		X		X			
		28. ¿Considera Ud. que su plaza laboral está		X		X		X		X			

		programada en el presupuesto de la entidad donde labora?	desacuerdo (1)										
		29. ¿Considera pertinente una evaluación remunerativa en base al cargo en la entidad donde labora?		X		X		X		X			
	10. Satisfacción remunerativa	30. ¿Considera que la remuneración es proporcional a la labor que realiza?		X		X		X		X			
		31. ¿Considera que la remuneración que recibe cubre la canasta familiar de los trabajadores?		X		X		X		X			
		32. ¿Cree que una buena retribución económica contribuye a mejorar el ambiente laboral?		X		X		X		X			
		33. ¿Se siente satisfecho con la remuneración actual que recibe?		X		X		X		X			

Observaciones:


 Liliana M. Galván Huánuco
 I.S. MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 C.I.S.P. 9468

Huaraz, 04 de noviembre del 2021

Firma del evaluador

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Liliana M. Galván Huánuco
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Huaraz, 04 de noviembre del 2021



Liliana M. Galván Huánuco
I.S. MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
C.T.S.P. 9468

Mg. Liliana M. Galván Huánuco
DNI 31674999

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Gestión del Talento Humano

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores administrativos de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Pedro Cesar Marin Chung
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	C. Selección de Personas	1. Difusión y selección	1. ¿Cree que los procesos de selección del personal son eficientes?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿Considera que las plataformas de reclutamiento y selección de personal son eficaces?		X		X		X		X		
		2. Pruebas de selección	3. ¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de personal nuevo son las adecuadas para seleccionar una persona idónea para los puestos asignados?		X		X		X		X		
			4. ¿Cree que el periodo de prueba de un trabajador seleccionado es el adecuado?		X		X		X		X		
			5. ¿Consideras que el proceso de inducción es el adecuado?		X		X		X		X		
		3. Diseño de puestos de trabajo y funciones.	6. ¿Consideras que los puestos de trabajo, están diseñados en función del cumplimiento de la misión y visión de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			7. ¿Considera que la estructura de los puestos de trabajo está alineados al cumplimiento de los objetivos de la entidad donde labora?		X		X		X		X		
			8. ¿Ud. realiza sus actividades laborales en función al puesto de trabajo aplicado?		X		X		X		X		
		4. Políticas.	9. ¿La entidad donde labora cuenta con documentos normativos que garanticen la eficiente organización interna de recursos humanos?		X		X		X		X		

			20. ¿Se toman en cuenta el desarrollo de habilidades sociales en los temas de capacitación?		X		X		X		X		
		7. Comunicación	21. ¿La comunicación interna es clara, precisa y de fácil entendimiento para los colaboradores?		X		X		X		X		
			22. ¿Cree que los medios que se utilizan para la comunicación interna son los adecuados y están de acorde a los avances tecnológicos?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	Compensación de Personas	8.Reconocimientos	23. ¿Las prestaciones económicas y no económicas lo satisfacen?	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			24. ¿Cree que la entidad donde labora reconoce todos los beneficios de acuerdo a ley de los trabajadores?	- De acuerdo (4)	X		X		X		X		
			25. ¿Considera pertinente las actividades de integración del personal que realiza la Red Conchucos Sur?	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X		
			26. ¿La entidad donde labora le ha permitido gozar de sus vacaciones según lo programado?	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		9.Estructura remunerativa	27. ¿Cree que en la entidad donde labora se controla, evalúa y se retroalimenta la estructura remunerativa de sus trabajadores?	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			28. ¿Considera Ud. que su plaza laboral está programada en el presupuesto de la entidad donde labora?		X		X		X		X		

		29. ¿Considera pertinente una evaluación remunerativa en base al cargo en la entidad donde labora?	X		X		X		X		
		30. ¿Considera que la remuneración es proporcional a la labor que realiza?	X		X		X		X		
		31. ¿Considera que la remuneración que recibe cubre la canasta familiar de los trabajadores?	X		X		X		X		
	10. Satisfacción remunerativa	32. ¿Cree que una buena retribución económica contribuye a mejorar el ambiente laboral?	X		X		X		X		
		33. ¿Se siente satisfecho con la remuneración actual que recibe?	X		X		X		X		

Observaciones:

Huaraz, 05 de noviembre del 2021

Firma del evaluador: Mg. Pedro Cesar Marín Chung

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Pedro Cesar Marín Chung
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Huaraz, 05 de noviembre del 2021



Pedro Cesar Marín Chung
ABOGADO - MAGISTER
REG. C.A.E. 2011

Mg. Pedro Cesar Marín Chung

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Competencias laborales

I. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Competencias laborales

Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert

Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur

Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

II. EVALUADOR:

Nombre y Apellidos : Mg. Edy Durand Valenzuela

Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias laborales	A. Competencias Básicas	1. Ética Profesional	1. ¿Informa a su jefe inmediato si ve a un compañero hacer algo deshonesto?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿En su vida diaria, usted asume conductas éticas y las pone en práctica?		X		X		X		X		
		2. Manejo de la autonomía	3. ¿Coopera y pone en práctica su capacidad de toma de decisiones para el logro de resultados?		X		X		X		X		
			4. ¿Realiza acciones y asume compromisos para generar cambios positivos en su trabajo?		X		X		X		X		
			5. ¿Su centro laboral le permite analizar y utilizar su criterio para la resolución de problemas cotidianos?		X		X		X		X		
		3. Entorno Laboral	6. ¿Plantea ideas innovadoras para resolver problemas en las diversas áreas de su trabajo?		X		X		X		X		
			7. ¿Una de sus metas es mejorar la calidad de sus actividades dentro de su área laboral?		X		X		X		X		
			8. ¿Ud. se adapta fácilmente a los cambios que se dan en el trabajo?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	D. Competencias genéricas	1. Competencias y habilidades profesionales.	9. ¿Plantea estrategias para generar un buen clima laboral?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			10. ¿Considera que Ud. promueve el trabajo en equipo en su centro laboral?		X		X		X		X		
			11. ¿Promueve entre sus compañeros la empatía y escucha activa?		X		X		X		X		
		2. Nuevos conocimientos	12. ¿Identifica Ideas y experiencias para presentar alternativas de solución?		X		X		X		X		
			13. Reconoce Ud. sus habilidades cognitivas y de interacción que le ayudaran a afrontar los retos planteados dentro de un campo laboral.		X		X		X		X		
			14. ¿Tiene Ud. como meta constante aplicar en su trabajo los conocimientos recibidos en las capacitaciones?		X		X		X		X		
		3. Interpretación de nuevos conocimientos	15. ¿Su trabajo le permite generar capacidad de análisis para lograr los objetivos y metas de la entidad?		X		X		X		X		
			16. Ud. analiza y evalúa la información proporcionada por el programa para fortalecer sus capacidades?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano	E. Competencias específicas	1. Nuevas experiencias	17. ¿Tiene Ud. la capacidad de identificar las fortalezas y debilidades dentro del trabajo que desempeña?	- Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X			
			18. ¿Tiene la capacidad de innovar con nuevas estrategias para la resolución de problemas en marco a la normativa establecida en el programa?	- De acuerdo (4)	X		X		X		X			
		2. Mejora en sus habilidades profesionales	19. ¿A pesar de las dificultades en su centro laboral es capaz de seguir aprendiendo permanentemente?	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X			
			20. ¿Siempre busca la manera de dar solución a los problemas que se le presentan?	- En desacuerdo (2)	X		X		X		X			
			21. ¿Trabajo bien bajo presión?	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		3. Desempeño profesional	22. ¿Ud. hace lo que hace falta sin que se lo pidan para culminar sus actividades pendientes del día?		X		X		X		X			
			23. ¿Cumple con el horario laboral establecido por el programa?		X		X		X		X			
			24. ¿Utiliza constantemente el marco normativo para absolver sus dudas y consultas?		X		X		X		X			

Observaciones:

Huaraz, 02 de noviembre del 2021

Firma del evaluador


Mg. Durand Valenzuela Edy
 ENFERMERO
 CEP. 81597

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la
Gestión del Talento Humano
Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud
Conchucos Sur
Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

II. EVALUADOR:

Nombre y Apellidos : Mg. Edy Durand Valenzuela
Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Huaraz, 02 de noviembre del 2021


Mg. Durand Valenzuela Edy
ENFERMERO
CEP. 61597

Mg. Edy Durand Valenzuela
DNI 43569888

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Competencias laborales

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Competencias laborales
- Tipo de Instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Liliana Galván Huánuco
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias laborales	A. Competencias Básicas	1. Etica profesional	1. ¿Informa a su jefe inmediato si ve a un compañero hacer algo deshonesto?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿En su vida diaria, usted asume conductas éticas y las pone en práctica?		X		X		X		X		
		2. Manejo de la autonomía	3. ¿Coopera y pone en práctica su capacidad de toma de decisiones para el logro de resultados?		X		X		X		X		
			4. ¿Realiza acciones y asume compromisos para generar cambios positivos en su trabajo?		X		X		X		X		
			5. ¿Su centro laboral le permite analizar y utilizar su criterio para la resolución de problemas cotidianos?		X		X		X		X		
		3. Entorno Laboral	6. ¿Plantea ideas innovadoras para resolver problemas en las diversas áreas de su trabajo?		X		X		X		X		
			7. ¿Una de sus metas es mejorar la calidad de sus actividades dentro de su área laboral?		X		X		X		X		
			8. ¿Ud. se adapta fácilmente a los cambios que se dan en el trabajo?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	F. Competencias genéricas	1. Competencias y habilidades profesionales	9. ¿Plantea estrategias para generar un buen clima laboral?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			10. ¿Considera que Ud. promueve el trabajo en equipo en su centro laboral?		X		X		X		X		
			11. ¿Promueve entre sus compañeros la empatía y escucha activa?		X		X		X		X		
		2. Nuevos conocimientos	12. ¿Identifica Ideas y experiencias para presentar alternativas de solución?		X		X		X		X		
			13. Reconoce Ud. sus habilidades cognitivas y de interacción que le ayudaran a afrontar los retos planteados dentro de un campo laboral.		X		X		X		X		
			14. ¿Tiene Ud. como meta constante aplicar en su trabajo los conocimientos recibidos en las capacitaciones?		X		X		X		X		
		3. Interpretación de nuevos conocimientos	15. ¿Su trabajo le permite generar capacidad de análisis para lograr los objetivos y metas de la entidad?		X		X		X		X		
			16. Ud. analiza y evalúa la información proporcionada por el programa para fortalecer sus capacidades?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	G. Competencias específicas	1. Nuevas experiencias	17. ¿Tiene Ud. la capacidad de identificar las fortalezas y debilidades dentro del trabajo que desempeña?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			18. ¿Tiene la capacidad de innovar con nuevas estrategias para la resolución de problemas en marco a la normativa establecida en el programa?		X		X		X		X		
		2. Mejora en sus habilidades profesionales	19. ¿A pesar de las dificultades en su centro laboral es capaz de seguir aprendiendo permanentemente?		X		X		X		X		
			20. ¿Siempre busca la manera de dar solución a los problemas que se le presentan?		X		X		X		X		
			21. ¿Trabajo bien bajo presión?		X		X		X		X		
		3. Desempeño profesional	22. ¿Ud. hace lo que hace falta sin que se lo pidan para culminar sus actividades pendientes del día?		X		X		X		X		
			23. ¿Cumple con el horario laboral establecido por el programa?		X		X		X		X		
			24. ¿Utiliza constantemente el marco normativo para absolver sus dudas y consultas?		X		X		X		X		

Observaciones:

Firma del evaluador


 Liliana M. Galván Huánuco
 T.S. MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 C. I.S.P. 0433

Huaraz, 05 de noviembre del 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de la Gestión del Talento Humano
- Tipo de Instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Liliana M. Galván Huánuco
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Huaraz, 05 de noviembre de 2021



Liliana M. Galván Huánuco
I.S. MACISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
C.I.S.P. 9469

Mg. Liliana Galván Huánuco
DNI 31674999

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de Competencias laborales

I. DATOS INFORMATIVOS

- Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de Competencias laborales
- Tipo de Instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert
- Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
- Autora : Frezzia Liliana Moran Galván
- Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y las competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash en el año 2021.

II. EVALUADOR:

- Nombre y Apellidos : Mg. Pedro Cesar Marín Chung
- Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias laborales	A. Competencias Básicas	1. Ética Profesional	1. ¿Informa a su jefe inmediato si ve a un compañero hacer algo deshonesto?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			2. ¿En su vida diaria, usted asume conductas éticas y las pone en práctica?		X		X		X		X		
		2. Manejo de la autonomía	3. ¿Coopera y pone en práctica su capacidad de toma de decisiones para el logro de resultados?		X		X		X		X		
			4. ¿Realiza acciones y asume compromisos para generar cambios positivos en su trabajo?		X		X		X		X		
			5. ¿Su centro laboral le permite analizar y utilizar su criterio para la resolución de problemas cotidianos?		X		X		X		X		
		3. Entorno Laboral	6. ¿Plantea ideas innovadoras para resolver problemas en las diversas áreas de su trabajo?		X		X		X		X		
			7. ¿Una de sus metas es mejorar la calidad de sus actividades dentro de su área laboral?		X		X		X		X		
			8. ¿Ud. se adapta fácilmente a los cambios que se dan en el trabajo?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	H. Competencias genéricas	1. Competencias y habilidades profesionales	9. ¿Plantea estrategias para generar un buen clima laboral?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			10. ¿Considera que Ud. promueve el trabajo en equipo en su centro laboral?		X		X		X		X		
			11. ¿Promueve entre sus compañeros la empatía y escucha activa?		X		X		X		X		
		2. Nuevos conocimientos	12. ¿Identifica Ideas y experiencias para presentar alternativas de solución?		X		X		X		X		
			13. Reconoce Ud. sus habilidades cognitivas y de interacción que le ayudaran a afrontar los retos planteados dentro de un campo laboral.		X		X		X		X		
			14. ¿Tiene Ud. como meta constante aplicar en su trabajo los conocimientos recibidos en las capacitaciones?		X		X		X		X		
		3. Interpretación de nuevos conocimientos	15. ¿Su trabajo le permite generar capacidad de análisis para lograr los objetivos y metas de la entidad?		X		X		X		X		
			16. Ud. analiza y evalúa la información proporcionada por el programa para fortalecer sus capacidades?		X		X		X		X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano	I. Competencias específicas	1. Nuevas experiencias	17. ¿Tiene Ud. la capacidad de identificar las fortalezas y debilidades dentro del trabajo que desempeña?	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
			18. ¿Tiene la capacidad de innovar con nuevas estrategias para la resolución de problemas en marco a la normativa establecida en el programa?		X		X		X		X		
		2. Mejora en sus habilidades profesionales	19. ¿A pesar de las dificultades en su centro laboral es capaz de seguir aprendiendo permanentemente?		X		X		X		X		
			20. ¿Siempre busca la manera de dar solución a los problemas que se le presentan?		X		X		X		X		
			21. ¿Trabajo bien bajo presión?		X		X		X		X		
		3. Desempeño profesional	22. ¿Ud. hace lo que hace falta sin que se lo pidan para culminar sus actividades pendientes del día?		X		X		X		X		
			23. ¿Cumple con el horario laboral establecido por el programa?		X		X		X		X		
			24. ¿Utiliza constantemente el marco normativo para absolver sus dudas y consultas?		X		X		X		X		

Observaciones:

Firma del evaluador: Mg. Pedro Cesar Marín Chung

Huaraz, 05 de noviembre del 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del instrumento : Evaluación Multidimensional de las competencias laborales
Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Red de Salud Conchucos Sur
Autora : Frezzia Liliana Moran Galván

II. EVALUADOR:

Nombre y Apellidos : Mg. Pedro Cesar Marín Chung
Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Huaraz, 05 de noviembre del 2021



Mg. Pedro Cesar Marín Chung

ANEXO 05

Prueba de Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de Competencias Laborales
1.2. Número de ítems : 24
1.3. Muestra Piloto : Colaboradores de la
Microred de Salud Cajacay
1.4. Unidades muestrales : 08

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	24

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Calidad de servicio obtuvo un coeficiente de 0,920 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto de la Variable Competencias Laborales

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																								SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
E1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	104	
E2	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
E3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	98	
E4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	5	4	1	5	5	1	5	4	4	4	4	2	4	4	1	3	80
E5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	115
E6	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
E7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
E8	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
Varianza por ítem	0.19	0.19	1.19	0.23	2.11	0.98	0.73	0.69	0.44	0.11	0.19	1.73	0.11	0.00	1.86	0.00	0.11	0.11	0.19	1.00	0.11	0.48	2.19	0.50	143.50	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	15.44													$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad			0.920	Varianza total del instrumento.							

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario de Gestión del Talento Humano
1.6. Número de ítems : 33
1.7. Muestra Piloto : Colaboradores de la
Microred de Salud Cajacay
1.8. Unidades muestrales : 08

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 ΣS_i^2 : Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	33

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Calidad de servicio obtuvo un coeficiente de 0,960 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto de la Variable Gestión del Talento Humano

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestas	ITEMS																																	SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
E1	4	4	3	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	3	2	2	5	5	3	4	2	127	
E2	4	4	2	4	1	2	3	4	4	5	4	1	5	5	1	5	4	4	4	2	4	4	1	3	5	1	1	4	5	1	1	4	1	103	
E3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	155	
E4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	5	2	2	5	5	2	5	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	98	
E5	4	4	3	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	3	2	2	5	5	3	4	2	127	
E6	4	4	2	4	1	2	3	4	4	5	4	1	5	5	1	5	4	4	4	2	4	4	1	3	5	1	1	4	5	1	1	4	1	103	
E7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	155	
E8	4	2	2	4	2	4	2	2	4	5	2	2	5	5	2	5	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	98	
Varianza por ítem	0.19	0.75	1.50	0.00	2.25	1.19	0.50	1.19	0.50	0.00	1.50	3.19	0.00	0.00	2.19	0.00	1.50	0.69	1.19	1.69	0.69	1.50	1.19	0.19	0.69	0.75	2.25	0.75	0.19	2.75	2.19	1.19	1.25	511.19	
Sumatoria de las varianzas de ítem	35.56																$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad		0.960															Varianza total del instrumento.

ANEXO 07

Prueba de Normalidad

Normalidad entre Gestión del Talento Humano y Competencias laborales.

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del Talento Humano	,904	46	,001
V2: Competencias laborales	,903	46	,001

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son $< 0,05$, con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo cual, se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.

Normalidad entre Gestión del Talento Humano y Competencias básicas

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del Talento Humano	,904	46	,001
D1: Competencias básicas	,854	46	,000

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son $< 0,05$, con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.

Normalidad entre Gestión del Talento Humano y Competencias genéricas.

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del Talento Humano	,904	46	,001
D2: Competencias genéricas	,907	46	,001

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son $< 0,05$, con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.

Normalidad entre Gestión del Talento Humano y Competencias específicas

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del Talento Humano	,904	46	,001
D3: Competencias específicas	,907	46	,001

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son $< 0,05$, con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo tanto, se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y competencias laborales en la Red de Salud Conchucos Sur, Ancash, 2021.", cuyo autor es MORAN GALVAN FREZZIA LILIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 19% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 07 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000000160292015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 08-01- 2022 10:58:28

Código documento Trilce: TRI - 0257812