



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro  
Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Rivas Sandoval, Segundo (ORCID: 0000-0002-3436-9610)

**ASESORA:**

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (ORCID: 0000-0002-0837-5697)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales  
y gestión del riesgo en salud

Chiclayo – Perú

2019

## **Dedicatoria**

A mi familia, por su ejemplo de fortaleza y amor incondicional, por ser mi principal apoyo y motivo de superación cuando todo parecía no tener solución, por el tiempo adeudado que les tengo por dedicarme al estudio comparto con ustedes este gran logro.

*Segundo Rivas Sandoval*

### **Agradecimiento**

Dios, ser supremo que me concede la vida y la dicha de cumplir con un objetivo más en el desarrollo de mi carrera profesional; elegí el camino que me apasiona, el camino que me ha dado el mejor ejemplo de humanidad al servicio de la sociedad y todo lo puse en manos de Dios, porque si uno cree, Dios cumple.

*Segundo Rivas Sandoval*

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>14</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
2.2 Operacionalización de variables .....	15
2.3 Población y muestra.....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad .....	16
2.5 Métodos de análisis de datos.....	20
2.6 Aspectos éticos.....	22
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>IV. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de confiabilidad.....	19
Tabla 2. Confiabilidad del cuestionario competencias laborales.....	20
Tabla 3. Confiabilidad del cuestionario Gestión del talento humano.....	20
Tabla 4. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de competencias laborales .....	23
Tabla 5. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de las competencias laborales.....	24
Tabla 6. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de gestión del talento humano .....	25
Tabla 7. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano .....	26
Tabla 8. Correlación de las Competencias laborales y la Gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.....	27
Tabla 9. Correlación de las Competencias laborales y las dimensiones de la Gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.....	28
Tabla 10. Correlación de la Gestión del talento humano y las dimensiones de las Competencias laborales en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de competencias laborales.....	23
Figura 2. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de competencias laborales.....	24
Figura 3. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de gestión del talento humano .....	25
Figura 4. Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano.....	26

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre las competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019. La investigación es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal, correlacional. La muestra fue de 39 trabajadores de la Micro red a quienes se les aplicó la Escala de competencias laborales y la escala de Gestión del talento humano, ambos diseñados y contruidos por el autor, cabe señalar que la confiabilidad de estos instrumentos fue calculada con el Alfa de Cronbach. Se concluye que existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las competencias laborales y la gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019. También existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las competencias laborales y las dimensiones de la gestión del talento humano (integración, organización, recompensa, desarrollo y retención). Además, existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la gestión del talento humano y dos de las dimensiones de las competencias laborales (motivación laboral y capacidad laboral). Se identificó también un nivel alto en las competencias laborales en más del 70% de los participantes, mientras que un 69% percibe un nivel medio en la gestión del talento humano.

**Palabras Claves:** competencias laborales, gestión, talento humano.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between labor competencies and human talent management in workers of the Catache Micro Health Network - Santa Cruz, 2019. The research is quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational. The sample was of 39 workers of the Micro Health Network. They responded to the Labor Skills Scale and the Human Talent Management scale, both instruments were designed and built by the author, it should be noted that the reliability of these instruments was calculated with the Alpha of Cronbach. The conclusion is a significant relationship ( $p < 0.05$ ) between labor competencies and human talent management in workers of the Catache Micro Health Network - Santa Cruz, 2019. There is also a significant relationship ( $p < 0.05$ ) between labor competencies and the dimensions of human talent management (integration, organization, reward, development and retention). In addition, there is a significant relationship ( $p < 0.05$ ) between the management of human talent and two dimensions of labor competencies (work motivation and work capacity). A high level in labor competencies was also identified in more than 70% of the participants, while 69% perceived a medium level in the management of human talent.

**Keywords:** labor competencies, human talent management.



## I. INTRODUCCIÓN

Desde hace siete años la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) viene emprendiendo una serie de reformas a nivel institucional para fortalecer su capacidad al momento de enfrentar los desafíos sanitarios cada vez más complejos del presente siglo, una de esas reformas es en el componente de gestión, con el cual se busca alcanzar la excelencia institucional, además, dentro de las acciones de reforma clave a nivel de países se encuentra el fortalecimiento de los recursos humanos, donde se está trabajando para mejorar las competencias técnicas y de gestión de los equipos en los países y de los jefes de las oficinas de la OMS. Todo esto nos permite comprender que el organismo más importante de la salud en el mundo está poniendo énfasis tanto en las competencias y gestión de los recursos humanos; y es claro que nuestro país está siendo ajeno a esta estrategia. Evidencia de ello es que actualmente el World Economic Forum (WEF, 2018) en su último reporte de Competitividad Global ha señalado que el Perú tiene la posición 63 entre 140 economías, ubicándose como 4to lugar en Sud América y 6to en Latinoamérica detrás de Chile ubicado en el puesto 33 a nivel global, México en la posición 46, Uruguay en el puesto 53, Costa Rica en el lugar 55 y Colombia en la posición 60; sin embargo, se debe resaltar que fue principalmente uno de los 12 pilares que miden el índice de Competitividad Global lo que nos permitió alcanzar esa posición, y es la Estabilidad Macroeconómica, porque si analizamos el pilar salud, no somos ninguna referencia de gran gestión en ese aspecto; así mismo el reporte indica que en nuestro país se percibe mucha inseguridad y debilidad en las instituciones.

Y si hablamos de gestión de los recursos o talento humano, nuestro país se encuentra ubicado en el puesto 59 de 61 países analizados (IMD World Competitiveness Center, 2016). Por tanto, es un llamado de atención que nos motiva a profundizar en el estudio de la gestión del talento humano (GTH) y las competencias laborales (CL), más aun en el sector salud, donde tenemos muchas inquietudes y cuestionamientos por el tipo de atención del personal en sus servicios que brinda a la sociedad, la misma que busca encontrar en ellos la solución a una necesidad, pero que siempre requiere un cuidado holístico en equilibrio con su entorno, tal como lo refiere Grahan (1990, citado por Biley, 1993), cuidado del que hoy en día se cuestiona su cumplimiento. En la misma línea se debe reconocer que en la Micro red de Catache – Santa Cruz existen innumerables factores que no permiten dar cumplimiento a los objetivos que se trazan cada uno de los

establecimientos de salud. El poco interés en la carrera, la desinformación, el descuido por capacitarse, y hasta la no auto-capacitación son factores negativos que dañan el camino de lograr el cumplimiento de los indicadores que establece el Ministerio de Salud. Pretender alcanzar las metas con los ciudadanos y los trabajadores de salud, sugeriría aplicar un enfoque en base a gestión por competencias, modelo que a criterio del investigador ayudaría a crear, fortalecer, aplicar medidas para el personal formado para el cargo y los resultados en cumplimiento de los indicadores de salud, para cortar la brecha del flagelo que ata a la Micro red a un sistema desinteresado y desinformado. Y se debe tener en cuenta que hablar de gestión de profesionales competentes en el sector salud, se refiere a fomentar estrategias en base a necesidades, que permitan optimizar los resultados y beneficiar a la población, con una atención basada en vocación de servicio y con la satisfacción de mejorar los índices negativos (Vallejo, 2016).

Con respecto a los antecedentes en el ámbito internacional, tenemos a López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) quienes titularon a su estudio “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano”, un estudio descriptivo cuyo objetivo fue evaluar la GTH en un hospital de Cuba, la muestra fue de 32 trabajadores. Las conclusiones del estudio fueron: el 59.4% afirmó que se realizan evaluaciones de desempeño, el 56.3% declaró que el hospital siempre o casi siempre toma en cuenta la autorrealización del personal en las evaluaciones, el 78% refirió estar altamente motivado para trabajar, lo cual forma parte de los predictores de éxito y desarrollo del talento, el 65.6% afirmó tener disposición para ejecutar trabajos fuertes, el 71.9% expresó su persistencia para vencer obstáculos y el 68.8% reflejó un nivel alto en cuanto a su aspiración para ganar y vencer. También tenemos a Reinoso (2015), autor de la investigación “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro” en la cual propuso un enfoque de Gestión por competencias del talento humano para el área de enfermería, con el objetivo de mejorar la calidad de servicio con enfoque en el ciudadano, esto en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir del gobierno ecuatoriano, los objetivos de diferentes instituciones y políticas públicas de este país. Siendo una investigación descriptiva con asociación de variables. La muestra se conformó por los 23 trabajadores del hospital y 339 pacientes. Las principales conclusiones que resaltaron en la investigación fueron las siguientes: 1) El Departamento analizado no cuenta con un modelo de gestión por competencias de

recursos humanos orientado al cumplimiento de los objetivos del hospital. 2) Los trabajadores(as) han creado sus propias políticas y competencias para desempeñar sus funciones en base a su experiencia, que no necesariamente responde a una gestión adecuada. 3) El personal de enfermería recibe capacitación de técnica; sin embargo, esa capacitación no se enfoca en el servicio y al desarrollo de sus habilidades y capacidades. 4) Los usuarios del hospital donde se realizó la investigación no se encuentran satisfechos con la atención recibida por el personal del área. 5) El área de enfermería no tiene un sistema que evalúe y siga el desempeño del personal, lo que ocasiona que el servicio prestado a la ciudadanía no mejore.

En cuanto a los antecedentes en el ámbito nacional, Chávez (2019) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del Seguro Integral de Salud en San Miguel – Lima” buscó encontrar la relación de ambas variables mencionadas, con la finalidad de obtener datos para una toma de decisiones más efectiva. La investigación tuvo un diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de evaluación y pruebas de desarrollo que se aplicaron a 50 administradores (muestra). Conclusiones: Se llegó a la conclusión, en base al coeficiente de correlación de Spearman, que la GTH está relacionada directamente con el desarrollo de CL en los trabajadores del área administrativa del Seguro Integral de Salud de San Miguel. Por otro lado, Rodríguez (2018) tituló a su investigación “Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018” en la cual pretendió determinar la relación entre las CL y la GTH. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. Fueron 118 docentes de secundaria los que conformaron la muestra. La recolección de datos se hizo a través de dos encuestas que cumplían los criterios de confiabilidad y validez. Se determinó una relación prácticamente nula ( $Rho=0,014$ ) y significativa ( $p=0.884$ ) entre las CL y la GTH de la población estudiada en la Ugel Ventanilla; la variable CL a su vez obtuvo una correlación prácticamente nula ( $p>0,05$ ) con tres dimensiones de la GTH (selección, capacitación y desarrollo del personal). Por su parte, Rivera (2018) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018” estableció como objetivo general: identificar la relación entre las variables CL y

GTH. Se trató de un estudio de diseño no experimental, transversal y tipo correlacional. Fueron 80 usuarios internos los que constituyeron la muestra. En la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos contruidos por el autor, ambos resultaron válidos y confiables. Los resultados se hallaron con la estadística descriptiva, el coeficiente de correlación Spearman permitió el análisis inferencial, del cual se obtuvo una relación positiva significativa ( $p=0.00$ ) considerable de 0,716, estableciéndose un rechazo de la hipótesis nula y concluyéndose que la GTH está relacionada con la variable CL según los resultados de la muestra a quienes se les aplicó los instrumentos; también se determinó una relación significativa y directa entre la GTH y las tres dimensiones de las competencias laborales: motivación laboral, desempeño laboral y capacidades laborales en el personal de salud estudiado. Así mismo, Jaime (2016) en su investigación titulada “Gestión del Talento humano y Competencias laborales en el área de programación logística de la sede central de Essalud - Jesús María - Lima, 2016” buscó determinar la relación de la GTH con la variable CL. El diseño del estudio es fue no experimental, transversal o transeccional y descriptivo - correlacional, 31 empleados conformaron la muestra, los instrumentos aplicados en el estudio han sido confiables, esta confiabilidad se logró medir a través del Alfa de Cronbach. La relación de ambas variables fue medida con el Coeficiente de Pearson, el grado de relación hallado con este coeficiente fue muy fuerte, habiéndose obtenido el valor de 0,923. Conclusión del estudio: la GTH se encuentra relacionada de manera significativa con las CL en el personal del área de logística de la institución estudiada; encontrándose también una significativa relación ( $p<0,05$ ) entre la dimensión personas y su desarrollo con la variable CL. Por su parte, Serpa (2016) sustentó su estudio “Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del hospital Hermilio Valdizán 2016” donde pretendió como objetivo conocer la relación entre las variables referidas en el título. El estudio tuvo un diseño no experimental, siendo de tipo descriptivo - correlacional. Fueron 217 trabajadores del hospital los que conformaron la muestra. Se aplicaron dos cuestionarios: el cuestionario de GTH elaborado por Renato de León en el 2013 y el cuestionario de CL de Ariza et al. (ambos adaptados por la investigadora). Con la correlación de Spearman, se logró concluir que existe correlación entre las variables GTH y CL en los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán.

Y en el ámbito regional, Santa María (2017) tituló a su estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una

Microred. Lambayeque 2017” teniendo por principal objetivo: establecer la relación de las variables GTH y desempeño laboral. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo básica, descriptiva y correlacional. Fueron 60 profesionales de diferentes servicios los que conformaron la población, utilizándose una muestra censal ya que era accesible abordar a todos. Las variables fueron medidas a través de dos cuestionarios cuya validación de contenido se hizo a través del juicio de expertos y la confiabilidad se halló con el Alfa de Cronbach en un estudio piloto hecho en individuos diferentes a los que formaron parte de la muestra. Para hallar la relación de la GTH y la variable desempeño laboral, se hizo uso de la correlación de Spearman (prueba estadística no paramétrica), donde se determinó una relación directa y significativa ( $p=0.00$ ) entre ambas variables, también se encontró una relación positiva de la variable GTH y la dimensión capacidad de personal de los trabajadores de la Microred de Lambayeque.

Respecto a la teoría encontrada para la variable Competencias laborales hay que señalar que existen conceptualizaciones de diferentes autores. Para Spencer y Spencer (1993), el término competencia hace alusión a una característica personal que subyace y determina el comportamiento hacia la eficiencia y/o calidad en la realización de un trabajo o situación. Por su parte, Alles (2010) en su definición de las competencias sugiere que son rasgos de personalidad que se exhiben como comportamientos, los mismos que producen un desempeño exitoso en un área de trabajo. Por otro lado, para Chiavenato (2009) la competencia laboral guarda una relación de dependencia con las habilidades y conocimientos necesarios para trabajar en forma eficaz, puesto que el conocimiento implica saber y aprender y solo se difunde cuando se logran utilizar procesos de aprendizaje mediante los cuales las personas desarrollan capacidades nuevas para una acción eficaz. En cuanto a su clasificación podemos, categorizarlas en competencias básicas, genéricas y especializadas. Las básicas se refieren a las capacidades que cada uno pueda adquirirlas con nuestra primera formación con leer, escribir, y hablar; las competencias genéricas son aquellas que tienes que ver con las cualidades por la ocupación; y las competencias específicas son de acuerdo a la especialidad para algo, como la especialidad para mejorar máquinas o programas (Mertens, 1996); sin embargo, Alles (2010) considera que para medir las competencias deben tomarse en cuenta el nivel inicial, intermedio y ejecutivo, pues de acuerdo a su concepción, las competencias necesitan medirse según los tipos de cargos y el trabajo que realizará en el individuo en

dichos cargos, siendo inadecuada la forma de medición global; esto porque los puestos de trabajo exhiben características distintas según la empresa o mercado en el que compitan, por ende la medición debe darse en niveles. Es así que las competencias laborales de acuerdo a los autores citados son un conjunto de características de personalidad adquiridas o innatas que permiten a las personas desempeñarse eficazmente ante un trabajo o situación. Esto conlleva a dimensionar las competencias laborales para esta investigación en tres aspectos: motivación laboral, desempeño laboral y capacidad laboral.

La dimensión motivación laboral desde la teoría de Herzberg explica que las personas están influenciadas por factores higiénicos o extrínsecos, los cuales se asocian al entorno en el que se mueven los individuos y están fuera de su control, aquí figuran los beneficios sociales, condiciones físicas-ambientales, el salario, la supervisión, las políticas y reglamentos internos de la organización. Y los factores motivacionales o intrínsecos que son más profundos y estables cuando son óptimos, están ligados a la satisfacción del individuo, aquí figuran la satisfacción por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional y lo que respecta al status (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959). También se puede definir la motivación laboral como un estado interno capaz de activar y direccionar nuestros pensamientos, los cuales se relacionan con todas aquellas áreas que pueden producir, sostener y enfocar el comportamiento a objetivos específicos, las cuales a su vez generan variaciones en cuanto al grado de activación o de intensidad del comportamiento (Arias y Heredia, 2006).

En cuanto a la dimensión desempeño laboral, Chiavenato (2002) sostiene que son las conductas del empleado orientadas a los objetivos establecidos y fijados por la empresa; éste constituye las tácticas individuales para conseguir objetivos de la organización, por lo que sería una mezcla de su comportamiento con los resultados logrados. De igual forma, esta dimensión podemos dividirla en 3 áreas: capacidad de personal, que nos permite medir la cantidad y la calidad del trabajo efectuado, su creatividad y la consecución de objetivos planteados en el plan de trabajo. Responsabilidad, para saber el aspecto comportamental de las personas, medir su grado de disciplina y el nivel de cumplimiento del reglamento y actividades en la empresa. Y capacidad de equipo, para conocer el avance alcanzado en el desarrollo de los trabajos asignados, y si se utilizan varios recursos para ser concretados, evaluando la forma de organización para enfrentar un reto establecido, y las soluciones que se plantean para abordar el reto.

Finalmente, la dimensión capacidad laboral es concebida por Le Boterf (2000) como una imagen semiótica que construye en base a conceptos como el saber, las microhabilidades, las aptitudes, los recursos y todos los demás elementos que se presentan en la labor que desempeña el trabajador de una organización, para lo cual hace utiliza elementos complementarios como documentos, información y otros recursos disponibles en el entorno. Así mismo, Bunk (1994) refiere que la capacidad laboral es la competencia que tiene una persona, en la que se suma el mundo cognoscitivo, las habilidades y aptitudes adecuadas y pertinentes para desempeñarse en una profesión, de modo que pueda dar solución a las diversas dificultades que se presentan con mucha iniciativa, con promoción del pensamiento autónomo, y un grado de flexibilidad que se adapte a su entorno laboral y profesional.

Referente a las bases teóricas que sustentan la postura de la GTH, tenemos a la teoría de sistemas, caracterizada por ser un conjunto de elementos que se entrelazan entre sí para funcionar, donde el todo y las partes están dinámicamente interrelacionadas o son interdependientes. Asimismo, de esta teoría se extrapola que una organización que promueve gestión debe funcionar como un sistema que se adecúa constantemente al medio ambiente, desarrollando un estado entrópico, de desgaste y duda, y el hecho de su subsistencia hace que se renueve permanentemente, a lo que se le denomina negentropía, lo que le permite recopilar información de los elementos actuantes de forma que pueda reestudiar holística y globalmente y buscar la equifinalidad, lo que implica que se alcanzó la meta final y se diferencia del inicio, ya que de esa forma se promueve autosostenimiento, confianza y nuevos estados de adaptación (Bertalanffy, 1968). El término “gestión” proviene de la palabra latín *gestio*, que se refiere a una acción y reacción de administrar o gestionar una actividad, y gestionar es realizar actividades que posibiliten la realización de un procedimiento comercial o de una aspiración cualquiera generalmente con un carácter administrativo, es decir que conlleva tramites documentarios. Existen múltiples definiciones de lo que es la GTH, aquí se considerarán las que más se ajusten a esta investigación. Comenzaremos con la que expresa Peter Drucker, quien considera que gestionar el talento tiene que ver establecer técnicas de control que faciliten un desempeño eficiente de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las empresas o entidades (Maciariello y Linkletter, 2012). Por otra parte, Chiavenato (2009) sostiene que para la gestión del talento se necesita de prácticas y

políticas bases en la guía y direccionamiento de los puestos de gerencia que guardan estrecha relación con el personal, su forma de desempeñarse y el desarrollo de su potencial, incluyendo el proceso de reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación del rendimiento de los colaboradores. Dessler (2013) por su parte, considera que la GTH implica establecer un conjunto de políticas que permitan conducir los elementos vinculados al ámbito de las relaciones humanas en la labor administrativa y gerencial, proponiéndose en concreto convocar, capacitar, reivindicar económicamente y ofrecer un ambiente de trabajo satisfactorio a nivel de convivencia para quienes laboran en una organización. Con estas definiciones se puede inferir que mientras Drucker enfatiza el componente de desarrollo de los recursos humanos, Chiavenato resalta la importancia de los procesos de integración y desenvolvimiento de los individuos en la empresa.

Al referirnos a las características de la GTH, Jericó (2008) considera las áreas del talento individual, para las cuales establece tres ingredientes básicos: capacidades, compromiso y acción. En las capacidades se consideran un conjunto de conocimientos, actitudes o competencias y habilidades; el compromiso se constituye en la clave al momento de dar el máximo esfuerzo y quedarse en la empresa; y la acción se refiere a la innovación constante y toma de decisiones inmediatas. Drucker por su parte, caracteriza a la Gestión del talento humano con cinco puntos básicos: 1) Integridad y valores, referidos a la conducta, responsabilidad, honradez y morales, trato justo, ejemplo, dignidad, respeto y cultura. 2) Las personas y su desarrollo, donde se incluye el crecimiento, cooperación y motivación. 3) Las oportunidades y fortalezas que se relacionan a las actitudes, la práctica, rendimiento, capacitación, resultados, futuro, recursos, comunicación, confianza y prioridades. 4) Desempeño y resultado, donde se evalúa la efectividad, contribución, fracaso y errores. 5) Autogestión, que se asocia con el conocimiento de uno mismo y la revitalización (Maciariello y Linkletter, 2012). Visto lo anterior, los fines de esta investigación permiten dimensionar la variable GTH en base a cinco de los seis puntos que establece Chiavenato (2009) para una buena gestión de este recurso: integrar o incorporar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar.

La gestión del talento inicia por la dimensión integrar o incorporar que según Chiavenato (2009) es una puerta de ingreso, que es aperturada para candidatos que reflejan un perfil de competencias que se adaptan a lo necesitado por la organización en un determinado puesto ofertado. Aquí aparecen dos procesos importantes: reclutar que



implica actividades que logren atraer candidatos aptos para un puesto de trabajo en una organización (Koontz y Weihrich, 2007), en otras palabras, es una serie de acciones que se diseñan para atraer a los postulantes que podrían desempeñarse mejor en el puesto ofertado por la organización. Y la selección, entendida como el proceso por el cual se determinará al candidato más apto para el trabajo, quien probablemente se desempeñará mejor en el puesto (Robbins, DeCenzo, y Coulter, 2013).

La dimensión organización o colocación de las personas es ubicar a través de un proceso integrativo a los nuevos empleados a la organización, lo cual suele obedecer a un modelo rudimentario y burocrático de la división del trabajo y fragmentación de tareas mientras que algunas empresas prefieren seguir un modelo orgánico, fundado en una visión sistémica (Chiavenato, 2007). Aquí se abarca la orientación del personal, que se sirve de programas de socialización y de integración de los trabajadores a la cultura de la empresa. El modelado del trabajo, que se realiza a través del diseño y estructuración de puestos. Y la evaluación del desempeño, la cual para Chiavenato (2007) consiste en observar sistemáticamente el comportamiento que un individuo tiene al momento de desempeñarse en un puesto de trabajo, representando una técnica de la administración sumamente importante en la actividad administrativa. Uno de los métodos modernos más interesantes es la evaluación de 360°, herramienta que sirve para el desarrollo de las personas, cuya puesta en práctica necesita de un gran compromiso de la institución y de los recursos humanos que la componen (Alles, 2007).

Lo que sigue es la dimensión recompensar a las personas. La recompensa constituye un aspecto de amplia relevancia al momento de orientar a las personas en términos retributivos, de retroalimentación o de reconocer su forma de desempeñarse en la empresa u organización (Chiavenato, 2009). Otros autores denominan a esta dimensión con el nombre de retribución, para Stein, Cervantes y Cuadrado (2014) esta dimensión sería fundamental, expresándolo de la siguiente manera: “la retribución es una piedra angular sobre la que se deben asentar otros sistemas de recursos humanos” (p.13). Recompensar a las personas abarca tres aspectos fundamentales: la remuneración, la cual en sí misma es motivante para los trabajadores por cuanto la continuidad de estos en una determinada organización está bastante vinculada al pago remunerativo que les permite alcanzar sus propias metas, esto es porque las personas que trabajan en cualquier entidad, tienen expectativas de que una buena dedicación y constancia les generará beneficios. Los

programas de incentivos, son brindados a cada uno de sus integrantes de acuerdo a su desempeño, los cuales contemplan además de los ingresos salariales, las vacaciones, ascenso, recompensas, entre otros, también incluye beneficios como tener un trabajo seguro o el cambio a cargos con mayor dificultad que permitan el desarrollo profesional. Y las prestaciones y servicios, donde se incluyen la atención médica-hospitalaria, contrato de vida, manutención, programas de subvención, entre otros y para los puestos de mayor jerarquía, se considera la facilitación de un vehículo, casa, servicio educativo para los hijos(as), pago de peajes y hospedaje en las vacaciones, es así que estas prestaciones y servicios son fuente de motivación para que los trabajadores logren las metas trazadas por la organización (Chiavenato, 2009).

Respecto a la dimensión desarrollo de las personas, Chiavenato (2009) señala que en los individuos existe una capacidad increíble que les permite aprender y desarrollarse, y en el centro de todo ello está la educación. Esta dimensión posee dos aspectos importantes: la capacitación, que de acuerdo a Chiavenato (2009) pretende la modificación sistemática del comportamiento de los trabajadores con la finalidad de que estos consigan los objetivos de la empresa, incrementando sus capacidades para ser más rentables, imaginativos y descubridores; mientras que Robbins y DeCenzo (2009) consideran que la capacitación es una experiencia de aprendizaje que produce un cambios relativamente estables en las personas para mejorar sus capacidades laborales. Y el desarrollo del recurso humano y de las organizaciones, importante desde la perspectiva de Chiavenato (2009) quien sostiene que, para los gerentes actuales, poder gestionar diariamente un equitativo progreso de las organizaciones y los trabajadores, se ha vuelto un aspecto clave a desarrollar dentro de sus competencias personales.

La quinta dimensión de la GTH es retener a las personas, para Florencia (2016) los procesos para retener a los diferentes talentos se enfocan en mantenerlos felices y motivados, brindándoles ciertas condiciones físicas y/o sociales que les resulten cómodas y que los incentiven a comprometerse con la organización y se identifiquen con ella. Los dos pilares que componen esta dimensión según Chiavenato (2009) son: las relaciones con los empleados, que es de suma importancia porque permite trabajar en equipo. La higiene, seguridad y calidad de vida, ya que los empleados están gran parte de su tiempo en la organización, por lo que esta forma parte de su ambiente, y si se busca que mejoren su rendimiento es muy importante que el personal se desempeñe en condiciones ambientales

adecuadas.

Y por último tenemos a la dimensión supervisar a las personas, Chiavenato (2009) señala que la supervisión consiste en brindar seguimiento, acompañamiento y orientación para hacer que el comportamiento de los individuos se mantenga dentro de ciertos límites, no se trata de fiscalizar, se trata de que los empleados puedan tener autocontrol y autonomía para alcanzar metas y resultados.

Todo lo anterior nos conlleva a reflexionar que en el sector salud necesitamos cambios progresivos y constantes. Es necesario la implementación de la reforma de las competencias para los trabajadores del sector salud, por cuanto está en juego lograr que todo tome la consigna de proteger a la salud como un derecho constitucional, social y moral; el ministerio de la salud ha implementado medidas para salvaguardar y proteger a los ciudadanos cuando se encuentren vulnerables por enfermedad, su mayor prioridad es brindar un servicio de salud efectivo, oportuno, seguro, al alcance del bolsillo de los ciudadanos (García, Díaz , Ávila y Cuzco, 2015). Se debe precisar, además, que es necesario indagar y enfatizar los estudios de competencias en directivos dentro del sector salud, ya que la literatura científica en este campo es la menos desarrollada (Rey y Acosta, 2013). Es menester señalar también que para conseguir profesionales competentes y mejorar la producción del personal de recursos humanos se debe tener en cuenta las necesidades, deficiencias y sus pedidos, por cuanto un objetivo se logra identificando el problema y proponiendo soluciones, no menospreciando el trabajo de toda una comunidad ni festejando el mérito de uno. La GTH en entidades que brinden servicios de salud pública permite crear puestos de trabajo con potencial para servir, con talento y sobre todo que sea de un humano para otro humano. Dicho talento debe ser el plus que lo identifique, que tenga empatía, que practique la probidad, que sea capaz de servir, que no espere un puesto regalado, que compita, que se lo ganen, que conozcan el tema sobre la cual fueron educados. A raíz de todos los datos señalados en este texto y la razón de esta investigación, es que se debe mencionar que varios de los encargados de dirigir las regiones de salud, redes y Micro redes, gestionan estas instituciones públicas con ciertas dificultades; y no es de sorprenderse ya que los medios por los cuales llegan a alcanzar estos puestos de trabajo no son siempre los más adecuados y no necesariamente se ajustan a los nuevos lineamientos del estado, por ello, al tener algunos líderes con amplias necesidades de capacitación y desarrollo en competencias y habilidades de gestión pública

claves para gestionar el talento de todo un equipo humano en base a las metas sectoriales y nacionales, es que se refleja cierto desinterés en el personal de estos establecimientos públicos, la planificación requiere mejoras, las visitas guiadas no se cumplen a cabalidad, se evidencia cierta desorganización en el control del personal; y todo esto repercute en niveles elevados de insatisfacción en los usuarios por los servicios recibidos. Por consiguiente, pese a que las instituciones como la Micro red de Catache cuentan con instrumentos de gestión como el ROF, MOF y MAPRO, éstas no cumplen con el fin para el que fueron creadas por cuanto también existe la necesidad de actualizar los sistemas y definir estrategias más efectivas que permitan cumplir con las metas trazadas, mejorar la comunicación en las áreas del servicio y promover un mayor interés en brindar un servicio de calidad.

Con todo el marco teórico expuesto se formuló el problema de investigación: ¿Existe relación entre las competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019? Se pretende desarrollar la presente investigación para contribuir en una mejor gestión de los recursos humanos que existen en la región, así como identificar las deficiencias actuales del sistema que no permite gestionar ni administrar un buen servicio de salud. La justificación práctica es que podrá identificar la relación entre dos variables claves en la mejora de los servicios de salud prestados en la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, así como medir los niveles de competencias laborales y de gestión del talento de personas para que los directivos que pertenecen a esta Micro red puedan dirigir los lineamientos de sus objetivos, con eficiencia y eficacia, y obtener así estabilidad y productividad. Además de ser un antecedente, un trabajo de investigación de campo real y natural, que servirá como instrumento para obtener mejores resultados como estrategias para captar mejores profesionales.

El objetivo general para cumplir con los fines de la investigación en la Micro red de Catache es: Determinar si existe relación entre las competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019. Como objetivos específicos tenemos: 1. Medir los niveles de las competencias laborales y sus dimensiones en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019, 2. Medir los niveles de la gestión del talento humano y sus dimensiones en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019, 3. Determinar la relación entre las competencias

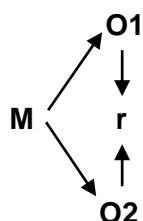
laborales y las dimensiones de la variable gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019, 4. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la variable competencias laborales en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019. La hipótesis general del estudio es: Existe relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, en tanto hará uso de pruebas estadísticas para la prueba de las hipótesis y de nivel descriptivo por cuanto se analiza, describe y argumenta el procedimiento del recojo de datos. El diseño es no experimental. Transversal, correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se considera no experimental, por cuanto el investigador no interviene en la manipulación de los resultados; transversal porque la recolección de datos es una sola vez en el tiempo y correlacional en tanto se describe la relación que existe en un determinado espacio temporal, entre dos o más categorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño correlacional queda esquematizado según Sánchez y Reyes (2015) de la siguiente manera:



Dónde:

**M:** Trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz.

**O<sub>1</sub>:** Medición de las Competencias laborales.

**O<sub>2</sub>:** Medición de la Gestión del talento humano.

**r:** Relación entre variables.

## 2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Competencias laborales</b>	Son rasgos de personalidad que se exhiben como comportamientos, los mismos que producen un desempeño exitoso en un área de trabajo (Alles, 2010).	Es la ejecución de las funciones del personal de una institución, tomando en cuenta su motivación, desempeño y capacidad laboral en la pretensión de alcanzar los objetivos organizacionales. Se mide con la Escala de Competencias laborales, de 30 ítems con escala Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).	Motivación laboral	Factores intrínsecos Factores extrínsecos	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 19	Ordinal
			Desempeño laboral	Capacidad de personal Capacidad de equipo Responsabilidad	1, 2, 15, 16, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28	
			Capacidad laboral	Orientación hacia el logro Dedicación Habilidades operativas	3, 4, 12, 13, 14, 17, 22, 27, 29, 30	
<b>Gestión del talento humano</b>	Drucker (como se citó en Maciariello y Linkletter, 2012) refiere que la gestión del talento tiene que ver con el control de técnicas que faciliten un eficiente desempeño de las competencias y habilidades humanas en el contexto de las empresas.	Es una agrupación de procesos y prácticas que guían y direccionan a las personas, incluyendo su integración, organización, recompensa, desarrollo y retención, para lograr un óptimo desempeño en beneficio de una entidad. Se mide con la Escala de gestión del talento humano, compuesta por 24 ítems con escala tipo Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).	Integración	Reclutamiento Selección	1, 2	Ordinal
			Organización	Diseño organizacional y de puestos Evaluación del desempeño	3, 7, 8, 9, 13, 15, 19, 21, 23	
			Recompensa	Remuneración Incentivos	10, 11, 12, 16, 24	
			Desarrollo	Formación Desarrollo Administración del conocimiento y de las competencias Aprendizaje	4, 5, 6, 14, 18, 22	
			Retención	Relaciones con los empleados y sindicatos	17, 20	

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población.**

Totalidad de individuos considerados para ser parte de la investigación, siendo las fuentes directas para concretar los objetivos planteados en una tesis (Vara, 2012). Por tanto, la población está conformada por 43 trabajadores nombrados y contratados por la oficina de talento humano de la Micro red de salud Catache - Santa Cruz, 2019.

### **2.3.2 Muestra.**

Está referida a la parte de la población en quienes se realizará la investigación; en otras palabras, representa a la población (López, 2004). La muestra que se utiliza para este estudio es de tipo censal, al tratarse de una población finita y reducida, considerándose a los 43 trabajadores; sin embargo, en la evaluación solo accedieron a participar 39 colaboradores de la Micro red de salud Catache - Santa Cruz, 2019.

### **2.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.**

*Criterios de inclusión.* Empleados de sexo masculino y femenino que trabajan en la Micro red de salud Catache - Santa Cruz, 2019.

*Criterios de exclusión.* Los empleados que se rehúsen a formar parte de la investigación.

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

### **2.4.1 Técnicas.**

Se utilizó la encuesta, una técnica que permite recoger los datos mediante interrogantes que deben ser respondidas ya sea en una entrevista o cuestionario.

### **2.4.2 Instrumentos.**

Recursos utilizados por el responsable de la investigación para recopilar la información sobre las variables a investigar (Hernández et al., 2014). En el presente estudio se utilizaron cuestionarios con escalamiento tipo Likert para ambas variables: Escala de competencias Laborales (30 ítems) y Escala de gestión del talento humano (24 ítems).



## Ficha técnica de la variable 1: Competencias laborales

**Título:** Escala de Competencias laborales

**Autor:** Rivas Sandoval Segundo

**Año:** 2019

**Objetivo:** Determinar las competencias laborales en el personal de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019.

**Descripción:** El instrumento tiene 30 ítems con los que mide la variable general y tres dimensiones:

D1: Motivación laboral (Ítems: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 19) Total: 8 ítems

D2: Desempeño laboral (Ítems: 1, 2, 15, 16, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28) Total: 12 ítems

D3: Capacidad laboral (Ítems: 3, 4, 12, 13, 14, 17, 22, 27, 29, 30) Total: 10 ítems

**Administración:** puede ser aplicada individual o colectivamente.

**Tiempo de aplicación:** 20 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** se establecen puntajes con una escala de medición tipo Likert, donde las respuestas para cada ítem son las siguientes: 1 - Nunca, 2 – Casi Nunca, 3 - Casi siempre y 4 –Siempre.

**Niveles:**

Niveles	Variable Competencias laborales	Motivación laboral	Desempeño laboral	Capacidad laboral
Alto	91 - 120	25 - 32	38 – 48	31 – 40
Medio	61 – 90	17 – 24	25 – 37	21 – 30
Bajo	30 – 60	8 – 16	12 – 24	10 – 20

## Ficha técnica de la variable 2: Gestión del talento humano

**Título:** Escala de Gestión del talento humano

**Autor:** Rivas Sandoval Segundo

**Año:** 2019

**Objetivo:** Determinar la percepción de la gestión del talento humano en los trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019.

**Descripción:** El instrumento tiene 24 ítems con los que mide la variable general y tres dimensiones:

D1: Integración (Ítems: 1, 2) Total: 2 ítems

D2: Organización (Ítems: 3, 7, 8, 9, 13, 15, 19, 21, 23) Total: 9 ítems

D3: Recompensa (Ítems: 10, 11, 12, 16, 24) Total: 5 ítems

D4: Desarrollo (Ítems: 4, 5, 6, 14, 18, 22) Total: 6 ítems

D5: Retención (Ítems: 17, 20) Total: 2 ítems

**Administración:** puede ser aplicada individual o colectivamente.

**Tiempo de aplicación:** 15 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** se califica con una escala de medición tipo Likert, las respuestas aceptadas para cada ítem son las siguientes: 1 - Nunca, 2 – Casi Nunca, 3 - Casi siempre y 4 - Siempre.

**Niveles:**

Niveles	Variable Gestión del talento humano	Integración	Organización	Recompensa	Desarrollo	Retención
Alto	74 - 96	7 – 8	29 – 36	17 – 20	20 – 24	7 – 8
Medio	49 – 73	5 – 6	19 - 28	11 – 16	13 – 19	5 – 6
Bajo	24 – 48	2 – 4	9 - 18	5 – 10	6 – 12	2 – 4

### 2.4.3 Validez y confiabilidad.

**Validez.** Naghi (2005) señala que la validez está referida al grado en que un instrumento mide la variable que realmente se pretende medir. Una de las formas de verificar este criterio es analizar la validez de contenido que puede ejecutarse mediante el criterio de jueces expertos (Vara, 2012). Este fue el procedimiento al que se sometieron los instrumentos, considerando la opinión de tres expertos en el tema, los cuales son especialistas en la GTH, que están en ejercicio profesional y que poseen experiencia en procesos de investigación.

**Confiabilidad.** Naghi (2005) señala que una prueba es confiable de acuerdo al grado de exactitud y de precisión que muestra al momento de aplicar los procedimientos de medición, siendo así que un mismo instrumento aplicado repetidas al mismo sujeto, produce resultados coherentes y consistentes. En esta investigación, los instrumentos utilizados fueron evaluados con el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual según George y Mallery (2003) mide la coherencia o consistencia interna que guardan todos los ítems que componen el instrumento. Ambas escalas utilizadas resultaron confiables: la Escala de Competencias laborales tiene un coeficiente de 0,899 (muy alta confiabilidad) y la Escala de Gestión del talento humano obtuvo un coeficiente de 0,975 (muy alta confiabilidad).

**Tabla 1**

*Niveles de confiabilidad*

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
Muy Alta	0.81 a 1
Alta	0.61 a 0.80
Moderada	0.41 a 0.60
Baja	0.21 a 0.40
Muy baja	0.01 a 0.20

*Fuente:* Elaboración propia según Hernández et al. (2010)

**Tabla 2***Confiabilidad del cuestionario competencias laborales*

---

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,894	,899	30

---

*Fuente:* Elaboración propia a través del programa SPSS versión 24**Tabla 3***Confiabilidad del cuestionario Gestión del talento humano*

---

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,975	,975	24

---

*Fuente:* Elaboración propia a través del programa SPSS versión 24

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para construir la base de datos se hizo uso del procesador de datos Excel 2016, que también se utilizó para obtener los gráficos de cada variable y sus dimensiones. Luego se hizo uso de la versión 24 del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para identificar las correlaciones entre las variables. Esto quiere decir que el análisis de los datos ha sido a nivel descriptivo e inferencial.

### 2.5.1 Estadística descriptiva.

Es aquella donde se identifican las características de los datos, haciendo una descripción de los mismos (Hernández et al., 2014).

### 2.5.2 Estadística Inferencial.

Es la estadística utilizada para realizar pruebas de hipótesis y hacer estimaciones de ciertos parámetros (Hernández et al., 2014).

**Prueba de Hipótesis.** Es una prueba en la que se examina dos hipótesis que son opuestas, con la muestra de datos se crea una base que proporciona evidencia para aceptar o rechazar una de ellas (hipótesis nula), lo que implica el rechazo o aceptación de la otra (hipótesis alternativa).

**Nivel de significancia.** Hernández et al. (2014), señalan que es la probabilidad de rechazar la hipótesis o equivocarse, la cual es estimada en principio por el investigador. Para este estudio se consideró un nivel de significancia de 0.05, que implica un 5% de riesgo para equivocarse y un 95% de seguridad para generalizar los resultados.

**Correlación de Pearson.** Prueba paramétrica que según Vara (2012) tiene mucha popularidad en los diseños donde se correlacionan variables cuantitativas, con esta prueba se pretende medir el grado en que dos variables en estudio se asocian entre sí.

Valor "r" de Pearson	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

## 2.6 Aspectos éticos

En todo momento se consideraron los siguientes principios según el Department of Health (2014):

**Respeto a las personas:** el investigador desarrollo la tesis en cumplimiento de no difundir la información de terceros, para efectos de la metodología en aplicación de recojo de datos se mantiene la reserva de los datos que no son relevantes a la materia de análisis.

**Beneficencia:** el investigador desarrolla su tesis actuando de buena fe, acopiando la información que sea de utilidad al desarrollo de la investigación.

**Justicia:** es un valor moral por el cual se da a cada quien lo que le corresponde.

Se da el cumplimiento de los principios de confiabilidad, confidencialidad, rigor científico y validez en el desarrollo de todo el procedimiento.

### III. RESULTADOS

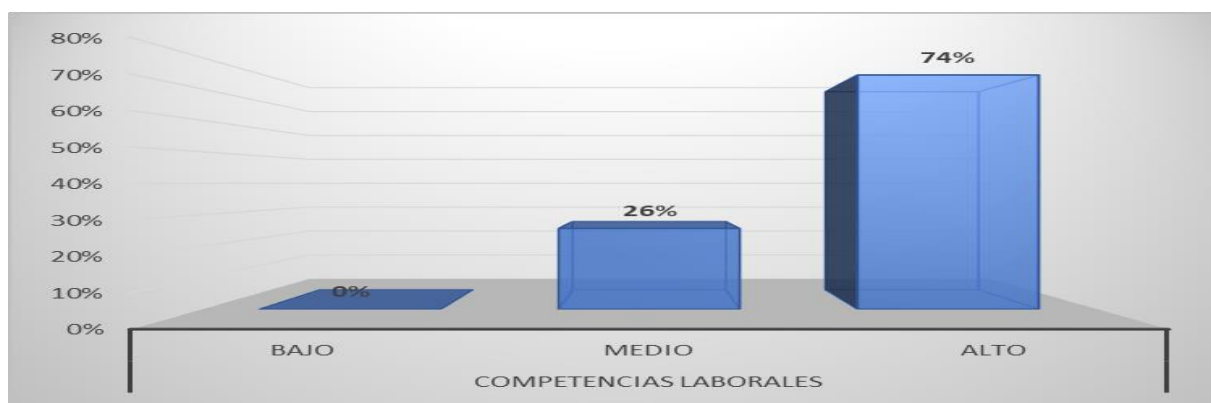
La obtención de resultados se sigue el planteamiento de los objetivos. En primer lugar, se presentan las figuras con los resultados descriptivos de la variable Competencias laborales y la variable Gestión del talento humano. Seguidamente aparecen tablas que contienen el análisis de las correlaciones.

**Tabla 4**

*Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de competencias laborales*

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Competencias laborales	Bajo	0	0%
	Medio	10	26%
	Alto	29	74%
	Total	39	100%

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.



**Figura 1.** Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de competencias laborales

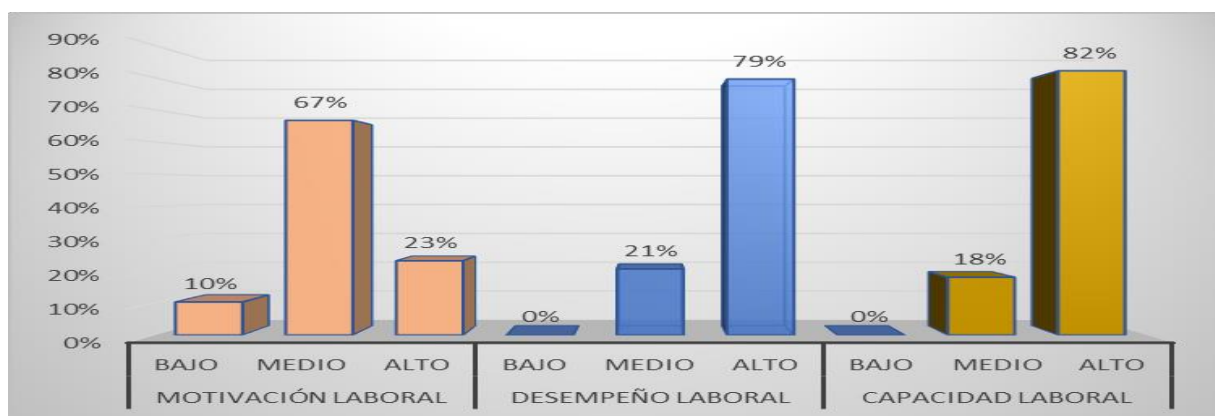
Iniciando con interpretación de resultados, en la figura 1 y tabla 4 se puede ver que el 74% de los colaboradores de la Micro red Salud Catache presentan un alto grado en competencias laborales, siendo la mayoría de los evaluados. El 26% restante presenta un nivel medio en esta misma variable.

**Tabla 5**

*Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de las competencias laborales*

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Motivación laboral	Bajo	4	10%
	Medio	26	67%
	Alto	9	23%
Desempeño laboral	Bajo	0	0%
	Medio	8	21%
	Alto	31	79%
Capacidad laboral	Bajo	0	0%
	Medio	7	18%
	Alto	32	82%

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.



**Figura 2.** Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de las competencias laborales

La figura 2 y tabla 5 nos muestran en la dimensión motivación laboral de la variable CL: un 64% de trabajadores con nivel medio o regular, seguido de un 23% con un alto nivel. Respecto al desempeño laboral, un 79% refleja un alto nivel y un 21% que presenta un nivel regular o medio. En cuanto a la dimensión capacidad laboral, un 82% refiere tener un nivel alto; por otra parte, el 18% refleja un nivel medio.

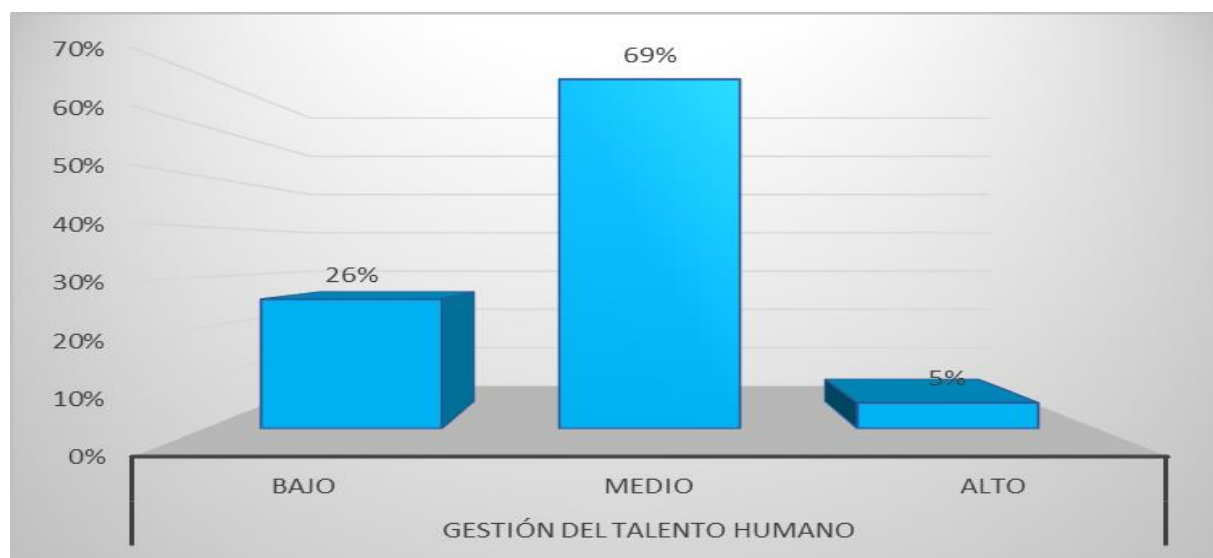


**Tabla 6**

*Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de gestión del talento humano*

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Gestión del talento humano	Bajo	10	26%
	Medio	27	69%
	Alto	2	5%

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.



**Figura 3.** Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de gestión del talento humano

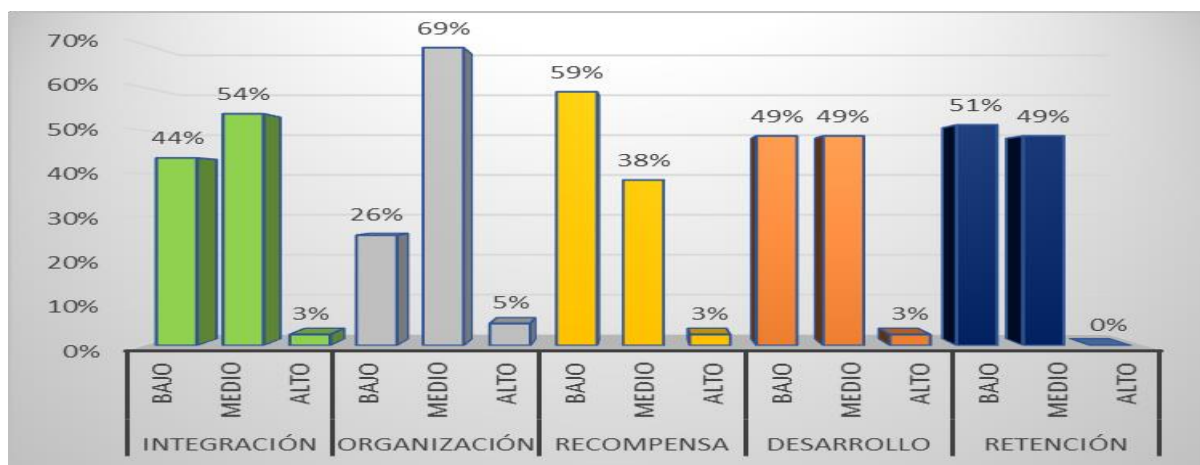
Seguimos con la figura 3 y tabla 6 que muestran un 69% de colaboradores de la Micro red Salud Catache que perciben un alto nivel en la GTH, siendo la mayoría de los trabajadores evaluados, seguido por un 26% que percibe un nivel bajo de esta variable.

**Tabla 7**

*Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano*

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Integración	Bajo	17	44%
	Medio	21	54%
	Alto	1	3%
Organización	Bajo	10	26%
	Medio	27	69%
	Alto	2	5%
Recompensa	Bajo	23	59%
	Medio	15	38%
	Alto	1	3%
Desarrollo	Bajo	19	49%
	Medio	19	49%
	Alto	1	3%
Retención	Bajo	20	51%
	Medio	19	49%
	Alto	0	0%

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.



**Figura 4.** Distribución porcentual de trabajadores de la Micro red Salud Catache según niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano

Ahora se interpretan los resultados de las dimensiones de la GTH que se muestran en la figura 4 y la tabla 7, se puede ver que en la dimensión integración, un 54% de empleados percibe un nivel medio, mientras que un 44% que percibe un nivel bajo. Respecto a la dimensión

organización, el 69% percibe un nivel alto, mientras que un 26% percibe un nivel bajo. En la dimensión recompensa, el 59% percibe un nivel bajo, mientras que el 38% percibe un nivel medio. En la dimensión desarrollo, un 49% percibe un nivel medio y otro 49% percibe un nivel bajo. Por último, en la dimensión retención, el 59% percibe un nivel bajo, mientras que un 49% que percibe un nivel medio.

**Tabla 8**

*Correlación de las Competencias laborales y la Gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019*

		<b>Correlaciones</b>	
		Competencias laborales	Gestión del talento humano
Competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
Gestión del talento	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39

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

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.

En la tabla 8 se observa que ( $p=0,000$ ), pudiéndose afirmar que sí hay una relación significativa ( $p<0,05$ ) entre las variables CL y GTH en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019. Siendo esta una relación positiva moderada ( $r=0,562$ ).

**Tabla 9**

*Correlación de las Competencias laborales y las dimensiones de la Gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019*

		<b>Correlaciones</b>				
		Integración	Organización	Recompensa	Desarrollo	Retención
Competencias laborales	Correlación de Pearson	,514**	,596**	,459**	,516**	,378*
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,003	,001	,018
	N	39	39	39	39	39

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.

La tabla 9 muestra que ( $p < 0,02$ ) en todas las correlaciones de la variable CL con cada dimensión de la variable GTH. Pudiéndose afirmar la existencia de una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la variable CL y cada dimensión de la GTH en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019. Existiendo una relación positiva moderada ( $r = 0,514$ ) de las competencias laborales con la dimensión Integración, una relación positiva moderada ( $r = 0,596$ ) de las competencias laborales con la dimensión Organización, una relación positiva moderada ( $r = 0,459$ ) de las competencias laborales con la dimensión Recompensa, una relación positiva moderada ( $r = 0,516$ ) de las competencias laborales con la dimensión Desarrollo y una relación positiva baja ( $r = 0,378$ ) de las competencias laborales con la dimensión Retención en los colaboradores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.

**Tabla 10**

*Correlación de la Gestión del talento humano y las dimensiones de las Competencias laborales en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019*

		<b>Correlaciones</b>		
		Motivación laboral	Desempeño laboral	Capacidad laboral
Gestión del talento	Correlación de Pearson	,816**	,145	,336*
	Sig. (bilateral)	,000	,380	,036
	N	39	39	39

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente:* Elaboración propia con el SPSS versión 24.

En la tabla 10 se muestra que ( $p < 0,05$ ) en la correlación de la variable GTH con la dimensión Motivación laboral y la dimensión Capacidad laboral (ambas dimensiones de la variable CL). Por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la variable GTH y dos dimensiones de la variable CL: motivación laboral y capacidad laboral. Existiendo una relación positiva alta ( $r = 0,816$ ) de la GTH con la dimensión Motivación laboral y una relación positiva baja ( $r = 0,336$ ) de la GTH con la dimensión Capacidad laboral en los colaboradores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.

Por otro lado, la tabla 10 también muestra que ( $p > 0,05$ ) en la correlación de la GTH y la dimensión Desempeño laboral. Lo que conlleva a afirmar, que se establece una relación que sea significativa ( $p > 0,05$ ) entre la GTH y la dimensión desempeño laboral de la variable CL en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

El estudio de tipo cuantitativo, se ha realizado sobre la medición de la variable Competencias laborales y la Gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019; lográndose obtener los resultados del análisis estadístico.

Con respecto al objetivo general, queda establecido con el valor de  $p$  menor a 0,05 que existe una relación que es significativa entre las variables CL y GTH en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019. Lo que implica que las competencias laborales definidas como características de personalidad, que se expresan en comportamientos, y que a la vez generan éxito en el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo (Alles, 2010) sí se relacionan con la GTH, definida por Chiavenato (2009) como un conglomerado de prácticas y políticas, bases en la guía y direccionamiento de los gerentes de recursos humanos. Este resultado se relaciona estrechamente con los encontrados por diferentes investigadores, Chávez (2019), que trabajó con una población de administrativos del sector salud, encontró una relación positiva a través de la correlación de Spearman, entre la GTH y el desarrollo de CL en el Seguro Integral de salud del distrito de San Miguel. Rivera (2018), también encontró a través del coeficiente Rho de Spearman que la GTH se relaciona significativamente con las CL en el personal de salud de la Micro Red San Mateo Huarochirí, la diferencia con el estudio es que su muestra la constituyeron 80 usuarios internos que evaluaron al personal. Jaime (2016), realizando su investigación en 31 empleados y utilizando la correlación de Pearson demostró que la GTH se relaciona significativamente con las CL en el departamento de logística de la sede central de EsSalud, Jesús María - Lima. Así mismo, Serpa (2016) que evaluó a una muestra de 217 trabajadores de un hospital y haciendo uso de la correlación de Spearman, logró confirmar una correlación entre las variables GTH y CL en el personal del Hospital Hermilio Valdizan. Similar resultado fue el de Santa María (2017), quien trabajando con 60 trabajadores asistenciales de una microred de salud de Lambayeque, demostró con la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, que la GTH se relaciona de manera directa y en alto grado con el desempeño laboral en profesionales de la salud. No obstante, para Rodríguez (2018) que estudió la relación de las mismas variables en 118 docentes del nivel secundario, los resultados determinaron con el coeficiente de correlación de

Spearman una relación nula entre la variable CL y la GTH en docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, este es el único antecedente cuyos resultados difieren con los de la presente investigación, la explicación estaría en que ambos estudios fueron realizados en contextos laborales diferentes, este estudio se realizó en el sector salud mientras que el de Rodríguez (2018) se realizó en el sector educación.

En cuanto al primer objetivo específico, más del 50% de los colaboradores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz afirman tener un nivel alto en la variable CL, lo que implica desde la definición de Spencer y Spencer (1993), que estos trabajadores tienen buenas características subyacentes que se vincula con su eficiencia y/o calidad en la realización de su trabajo. En la dimensión motivación laboral, definida por Arias y Heredia (2006) como un estado interno capaz de activar y direccionar nuestros pensamientos, los cuales se relacionan con todas aquellas áreas que pueden producir, sostener y enfocar el comportamiento a objetivos específicos, más del 50% de empleados (26) de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz afirman tener un nivel medio, lo que difiere con lo encontrado por López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) quienes efectuaron su estudio en un hospital cubano, y de 32 trabajadores evaluados el 78% afirmó tener siempre alta motivación para el trabajo, 65.6% expresó disposición para el trabajo fuerte y el 68.8% obtuvo un nivel alto de aspiración para ganar y vencer, existiendo diferencias porcentuales considerables en el nivel de motivación de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz comparados a los trabajadores del hospital cubano. En la dimensión desempeño laboral, definida por Chiavenato (2002) como la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales, siendo una mezcla de la conducta con los resultados obtenidos, más de las tres cuartas partes (31) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz afirman tener un nivel alto. Y en la dimensión capacidad laboral, reconocida por Bunk (1994) como la competencia que tiene una persona, suma de lo cognoscitivo, habilidades y aptitudes adecuadas para desempeñarse en una profesión, de modo que pueda dar solución a las diversas dificultades que se presentan, la gran mayoría (32) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz afirman tener un nivel alto. Sin embargo, se debe señalar que, a pesar de estos resultados en parte positivos, la observación fáctica de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz señala

que existe cierto desconocimiento de los objetivos de las áreas a la que pertenecen, por lo que su actividad en el servicio no favorece mucho a la mejora de la institución, además de que se les dificulta aprender en nuevos contextos, resolver problemas de comunicación de manera eficaz y cumplir con las metas propuestas.

En cuanto al segundo objetivo específico, más de la mitad (27) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz perciben un nivel medio en la variable GTH, lo cual implica desde la definición de Dessler (2013), que estos trabajadores perciben una capacidad media del conjunto de hechos políticos que permiten conducir los elementos vinculados al ámbito de las relaciones humanas en la labor administrativa y gerencial, proponiéndose en concreto convocar, capacitar, reivindicar económicamente y ofrecer un ambiente de trabajo satisfactorio en la institución. Resultado que contrasta con la investigación de Reinoso (2015) quien encontró que el personal de enfermería Hospital Básico Píllaro analizado no tiene un modelo de gestión por competencias del talento humano orientado a alcanzar los objetivos de la institución. En la dimensión integración, definida Chiavenato (2009) como la puerta de entrada para aquellos candidatos que cumplen con el perfil buscado por la organización, más de la mitad de los colaboradores (21) de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz perciben un nivel medio. En la dimensión organización, entendida por Chiavenato (2009) como la forma de incorporar y organizar a los nuevos trabajadores en la institución, para lo cual se considera la orientación, modelado del trabajo y evaluación del desempeño, más de la mitad (27) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz perciben un nivel medio, resultado que también contrasta con Reinoso (2015) quien encontró que el personal de enfermería Hospital Básico Píllaro habrían creado en base a su experiencia, políticas y competencias que ignoraban los lineamientos de una adecuada gestión, además de que el departamento de enfermería no tendría un sistema para evaluar y realizar un seguimiento del desempeño del personal, lo que ocasiona que el servicio prestado a la ciudadanía no mejore. En la dimensión recompensa, que según Chiavenato (2009) es un aspecto fundamental al momento de retribuir o reconocer el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores en una organización, la gran mayoría (23) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz perciben un nivel bajo. En la dimensión desarrollo, que para Chiavenato (2009) es el espacio de oportunidad



que hay que aprovechar ya que las personas son capaces de seguir aprendiendo y desarrollarse, cerca de la mitad (19) de los trabajadores evaluados perciben un nivel bajo y cerca de la mitad (19) perciben un nivel medio. Este resultado contrasta en parte con la investigación de Reinoso (2015) quien encontró que el área de Enfermería del Hospital Básico Píllaro recibe capacitación de carácter técnico, mas no orientada en el servicio y el desarrollo de las competencias de ese personal. Y en la dimensión retención, que según Florencia (2016) corresponde a los procesos que buscan retener al talento humano dentro de una organización, brindándoles comodidades físicas y sociales que los incentiven a comprometerse con esta y se identifiquen con ella, más de la mitad (20) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz afirman perciben un nivel bajo y cerca de la mitad (19) de los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz afirman perciben un nivel medio. Sin embargo, aquí también se debe señalar que la observación fáctica hecha inicialmente, indicaba algunas deficiencias en la selección, distribución del personal, capacitaciones, evaluación de desempeño, incentivos al trabajador, lo que en general mostraba en un inicio una GTH poco eficiente de la institución.

Con respecto al tercer objetivo específico, queda establecida la relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la variable CL y cuatro de las dimensiones de la GTH (integración, organización, recompensa y desarrollo) en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz. Lo que implica que las competencias laborales entendidas como características subyacentes de cada persona, vinculadas a la eficiencia y/o calidad en la realización de un trabajo o situación (Spencer y Spencer, 1993), sí se relacionan con la dimensión integrar, que abarca el reclutamiento, entendido como el conjunto de actividades para atraer candidatos calificados para un puesto de trabajo en una organización (Koontz y Weihrich, 2007) y la selección de personal, entendida como el proceso por el cual se determinará al candidato más apto para el trabajo, quien probablemente se desempeñará mejor en el puesto (Robbins, DeCenzo y Coulter, 2013); resultado que contrasta con lo encontrado por Rodríguez (2018) que encontró una relación nula entre las competencias laborales y la dimensión selección del personal en docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla. Queda establecida la relación entre las competencias laborales y la dimensión organización, que abarca la

ubicación y orientación a través de un proceso integrativo a la cultura de la organización, la estructuración del trabajo y la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009). Se establece además, la relación entre las competencias laborales y la dimensión recompensa, que según Chiavenato (2009) es una manera de retribuir o reconocer los servicios prestados por una persona. Queda establecida la relación entre las competencias laborales y la dimensión desarrollo, que según Chiavenato (2009) se vincula a la capacitación y el potencial de desarrollo que poseen las personas; resultado similar al de Jaime (2016), que encontró relación entre la dimensión personas y su desarrollo con la variable CL en el área de logística de la sede central de EsSalud, Jesús María, pero contrasta a su vez con lo encontrado por Rodríguez (2018) que encontró una relación nula de la variable CL con la capacitación y desarrollo del personal en docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla. Por último, se establece la relación entre las competencias laborales y la dimensión retención, que según Florencia (2016) se refiere a los procesos para retener al recurso o talento humano en una organización buscando su motivación y felicidad.

Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico, queda establecido que sí existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la variable GTH y dos dimensiones de la variable CL (motivación laboral y capacidad laboral) en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz. Lo que implica que la GTH entendida por Chiavenato (2009) como un conjunto prácticas y políticas bases en la guía y direccionamiento de los cargos gerenciales relacionado estrechamente con el manejo del personal, sí se relaciona con la dimensión motivación laboral, entendida como un estado interno de activación y guía para nuestros pensamientos que a su vez pueden movilizar una serie de factores para originar, mantener y dirigir las acciones comportamentales hacia objetivos específicos (Arias y Heredia, 2006); resultado similar a la investigación de Rivera (2018), que determinó la existencia de una relación positiva entre la GTH y la motivación laboral en el personal de salud de la Micro Red San Mateo Huarochirí. Queda establecida también la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión capacidad laboral, entendida para Le Boterf (2000) como una imagen semiótica que se construye en base al saber, las microhabilidades, las aptitudes, los recursos y todos los demás elementos que se presentan en la labor que desempeña el trabajador de una

organización; resultado similar al encontrado en la investigación de Rivera (2018), que determinó la existencia de una relación positiva entre la GTH y las capacidades laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí.

Finalmente la investigación estableció la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, evidenciando que existen áreas por mejorar y que se pueden abordar desde un enfoque o modelo de gestión por competencias que ayude a desarrollar las capacidades y habilidades de los profesionales que la laboran en esta institución; un modelo que revalore al personal que trabaja, que revalore el servicio de salud, que revalore a la población como ser holístico y merecedor de un servicio de salud conforme lo estipula nuestra Constitución. Las competencias laborales no sólo deben contener en los indicadores que se evalúan, sino en la manera en que se van a obtener los resultados propuestos, con resultados reales, que colaboren en la productividad y en el cumplimiento de los indicadores que señala el Minsa con fines de la Micro Red Salud Catache.

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1 Conclusión general**

Sí existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) positiva y moderada ( $r = 0,562$ ) entre las competencias laborales y la gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.

### **5.2 Conclusiones específicas**

1. Se identificó un nivel alto en las competencias laborales y dos de sus dimensiones (desempeño laboral y capacidad laboral) en más del 70% de trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019. Mientras que en la dimensión motivación laboral el 67% presentó un nivel medio.

2. Se identificó que el 69% de trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019 perciben un nivel medio en la gestión del talento humano. En la dimensión integración el 54% percibe un nivel medio. En la dimensión organización, el 69% percibe un nivel alto. En la dimensión recompensa, el 59% percibe un nivel bajo. En la dimensión desarrollo, el 49% percibe un nivel medio y otro 49% percibe un nivel bajo. Por último, en la dimensión retención, el 59% percibe un nivel bajo.

3. Sí existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las competencias laborales y las dimensiones de la Gestión del talento humano (integración, organización, recompensa, desarrollo y retención) en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019.

4. Sí existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la gestión del talento humano y dos de las dimensiones de las competencias laborales (motivación laboral y capacidad laboral) en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019; sin embargo, no existe una relación significativa ( $p > 0,05$ ) entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral.

#### **IV. RECOMENDACIONES**

1. Al gerente de la Micro Red Salud – Catache – Santa Cruz; tener en consideración la presente investigación que evidencia la relación de las competencias laborales y la gestión del talento humano, para mejorar el modelo de gestión de los colaboradores de la Micro Red Salud – Catache – Santa Cruz, ya que estos constituyen el talento base sobre el cual se sustenta el logro de las metas establecidas por la institución, que a su vez servirán para contribuir para cerrar brechas de calidad en los servicios de salud y el cumplimiento de los objetivos del sector salud, todo ello en el marco de la modernización del estado que promueve la articulación de objetivos a nivel nacional, regional, local e institucional.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Recuperado de [https://updla.ent.sirsidynix.net/client/es\\_PE/lima/search/results?qu=Evaluaci%C3%B3n+360&te=&lm=CENTRAL\\_LIMA&dt=list](https://updla.ent.sirsidynix.net/client/es_PE/lima/search/results?qu=Evaluaci%C3%B3n+360&te=&lm=CENTRAL_LIMA&dt=list)
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestión por Competencias. Casos*. Recuperado de [https://updla.ent.sirsidynix.net/client/es\\_PE/lima/search/results?qu=Direcci%C3%B3n+Estrat%C3%A9gica+de+Recursos+Humanos.+Gesti%C3%B3n+por+Competencias&te=&lm=CENTRAL\\_LIMA](https://updla.ent.sirsidynix.net/client/es_PE/lima/search/results?qu=Direcci%C3%B3n+Estrat%C3%A9gica+de+Recursos+Humanos.+Gesti%C3%B3n+por+Competencias&te=&lm=CENTRAL_LIMA)
- Arias, F. y Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Recuperado de [https://issuu.com/bibliotecafredman/docs/administraci\\_n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_para\\_el\\_alto\\_de](https://issuu.com/bibliotecafredman/docs/administraci_n_de_recursos_humanos_para_el_alto_de)
- Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: foundations, development, applications*. Recuperado de [http://library.mpib-berlin.mpg.de/toc/ze\\_2006\\_1242.pdf](http://library.mpib-berlin.mpg.de/toc/ze_2006_1242.pdf)
- Biley, F. C. (1993). Energy fields nursing: a brief encounter of a unitary kind. *International journal of nursing studies*, 30(6), 519-525. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(93\)90023-N](https://doi.org/10.1016/0020-7489(93)90023-N)
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*(1), 8-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Chávez, D. K. (2019). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del Seguro Integral de Salud en San Miguel – Lima*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5605>

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/xaviergranado/libro-gestiondeltalentohumanochiavenato-48458867>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto.\\_Gestión\\_del\\_talento\\_humano.\\_3ra\\_Edición.\\_McGraw\\_Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_talento_humano._3ra_Edición._McGraw_Hill)
- Department of Health. (2014). The Belmont Report. Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research. *The Journal of the American College of Dentists*, 81(3), 4-13. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25951677>
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. Recuperado de <https://lib.hpu.edu.vn/handle/123456789/23873>
- Florencia, M. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Babahoyo*. (Tesis de licenciatura, Universidad regional autónoma de los Andes Uniandes). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4971>
- García, H. E., Díaz, P., Ávila, D. y Cuzco, M. Z. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76, 7-26. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update. Recuperado de <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.).

- Recuperado de [https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_-\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_-_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Recuperado de [https://cdp.pageplace.de/cdp/public/publications/DT0135/9781412815543/PREVIEW/9781412815543\\_preview.pdf](https://cdp.pageplace.de/cdp/public/publications/DT0135/9781412815543/PREVIEW/9781412815543_preview.pdf)
- IMD World Competitiveness Center. (2016). *IMD World Talent Report*. Recuperado de [https://lenews.ch/wp-content/uploads/2016/11/Talent\\_2016\\_web\\_IMD.pdf](https://lenews.ch/wp-content/uploads/2016/11/Talent_2016_web_IMD.pdf)
- Jaime, I. G. (2016). *Gestión del Talento humano y Competencias laborales en el área de programación logística de la sede central de Essalud - Jesús María - Lima, 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10347>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Recuperado de [https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la\\_nueva\\_gestion\\_del\\_talento.pdf](https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf)
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2007). *Elementos de Administración – Un enfoque internacional* (7a ed.). Recuperado de [https://www.u-cursos.cl/inap/2011/1/ADM200/2/material\\_docente/bajar?id\\_material=576704](https://www.u-cursos.cl/inap/2011/1/ADM200/2/material_docente/bajar?id_material=576704)
- Le Boterf, G. (Octubre de 2000). La gestión por competencias. *IDEA*. Obtenido de <http://www.guyleboterf-conseil.com/IDEA.PDF>
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-)



02762004000100012&lng=es&tlng=es

- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Revista Cubana salud pública*, 43(1), 3-15. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/>
- Maciariello, J. y Linkletter, K. (2012). *Peter Drucker y el arte perdido de la gerencia*. Recuperado de [https://studylib.es/doc/7830853/in\\_drucker-y-el-arte-perdido-de-la-gerencia.indd](https://studylib.es/doc/7830853/in_drucker-y-el-arte-perdido-de-la-gerencia.indd)
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11404/3627>
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Our reform story*. Recuperado de [https://www.who.int/about/who\\_reform/who\\_reform\\_story.pdf?ua=1](https://www.who.int/about/who_reform/who_reform_story.pdf?ua=1)
- Reinoso, M. G. (2015). *Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital básico Píllaro*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13269>
- Rey, A. C. y Acosta, N. (2013). El enfoque de competencias para los equipos de Atención Primaria en Salud. Una revisión de literatura. *Gerencia y Políticas de Salud*, 25(12), 28-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54529181003>
- Rivera, E. G. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29420>
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración:*

*Conceptos esenciales y aplicaciones* (8a ed.). Recuperado de [https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos\\_de\\_administracion\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins.pdf](https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-_Stephen_P._Robbins.pdf)

Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y Aplicaciones*. Recuperado de <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Rodríguez, M. E. (2018). *Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23798>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Obtenido de <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Santa María, C. F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8809>

Serpa, E. S. (2016). *Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del hospital Hermilio Valdizán 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8127>

Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for superior performance*. Recuperado de <https://archive.org/details/competenceatwork00spen>

Stein, G., Cervantes, A. y Cuadrado, M. (2014). *Introducción a la gestión de personas. Criterios de sentido común*. Recuperado de [https://d396qusza40orc.cloudfront.net/gestionpersonas/lecture\\_slides/Sesion%205\\_IES E%20Nota%20Tecnica%20DPON%20121\\_Stein.pdf](https://d396qusza40orc.cloudfront.net/gestionpersonas/lecture_slides/Sesion%205_IES E%20Nota%20Tecnica%20DPON%20121_Stein.pdf)

Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Recuperado de

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Vara, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Recuperado de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TEISIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

World Economic Forum. (2018). *The Global Competitiveness Report 2017–2018*. Ginebra. Recuperado de <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>

# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

**Título:** Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Métodos
¿Existe relación entre las competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache – Santa Cruz, 2019?	Existe relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019.	Determinar la relación entre las competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019.	Competencias laborales	Motivación laboral	Factores intrínsecos Factores extrínsecos	<p><b>Tipo:</b> Esta investigación es de tipo cuantitativo, porque se hará uso de pruebas estadísticas para la prueba de las hipótesis.</p> <p><b>Nivel:</b> El nivel es descriptivo por cuanto se analiza, describe y argumenta el procedimiento del recojo de datos.</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño es no experimental. Transversal, correlacional.</p> <p><b>Muestra:</b> 39 colaboradores de la Micro red de salud Catache - Santa Cruz, 2019.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios con escalamiento tipo Likert para ambas variables: Competencias Laborales (30 ítems) y Gestión del talento humano (24 ítems).</p>
				Desempeño laboral	Capacidad de personal Capacidad de equipo Responsabilidad	
				Capacidad laboral	Orientación hacia el logro Dedicación Habilidades operativas	
		Gestión del talento humano	Integración	Reclutamiento Selección		
			Organización	Diseño organizacional y de puestos Evaluación del desempeño		
			Recompensa	Remuneración Incentivos		
			Desarrollo	Formación Desarrollo Administración del conocimiento y de las competencias Aprendizaje		
			Retención	Relaciones con los empleados y sindicatos		
			2. Identificar los niveles de la gestión del talento humano y sus dimensiones en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019			

		<p>3. Determinar la relación entre las competencias laborales y las dimensiones de la variable gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019</p> <p>4. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la variable competencias laborales en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

## ESCALA DE COMPETENCIAS LABORALES

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** Masculino \_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_ **Área de trabajo:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lee cada una de las oraciones y marca de acuerdo a cómo estas oraciones tienen relación contigo. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres.

	Ítems	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
1	Conozco los objetivos específicos de mi área.				
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos de mi área.				
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se brinda.				
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación.				
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.				
6	La Institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.				
7	Si llego a las metas, obtengo un beneficio adicional.				
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.				
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.				
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.				
11	A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.				
12	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.				
13	Evalúo y replanteo mi comportamiento				
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.				
15	Saco lecciones de mis experiencias laborales.				
16	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas.				
17	Ante nuevas situaciones, aplico la información obtenida con anterioridad.				
18	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes.				

19	Las condiciones de mi trabajo, permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.				
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.				
21	Participó activamente en las reuniones de trabajo.				
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.				
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.				
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.				
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.				
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.				
27	Realizo innovaciones en mi trabajo.				
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.				
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.				
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación.				

## ESCALA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** Masculino \_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_ **Área de trabajo:**  
\_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lee cada una de las oraciones y marca de acuerdo a cómo estas oraciones tienen relación contigo. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres.

Ítems	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
1.El personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.				
2.El personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.				
3.La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).				
4.La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador				
5.En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).				
6.Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.				
7.La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.				
8.La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.				
9.Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.				
10.Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe inmediato superior.				
11.Por el buen desempeño del personal, hay estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.				
12.Por el buen desempeño del personal, este es promovido a algún cargo jerárquico.				
13.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.				



14.La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.				
15.La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.				
16.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.				
17.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.				
18.La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.				
19.La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.				
20.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.				
21.La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.				
22.La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.				
23.La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.				
24.Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.				

## CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ROCZO DE MARZA RAMIREZ NAMUCHE, identificado con DNI N° 16774357, de profesión OBSTETRA, ejerciendo actualmente como OBSTETRA ASISTENCIAL, en la Institución HOSPITAL REPEANUZAL PENNERAFE y con: TITULO DE MAESTRO GESTION SERVICIOS DE LA SALUD

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), del trabajo titulado: "COMPETENCIAS LABORALES Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SALUD CATACHE-SANTA CRUZ, 2019"

De acuerdo a lo observado, se necesita su opinión sobre el instrumento de recolección de datos evaluado:

Marque con una "X" en Si o NO de acuerdo a su criterio

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	(1)		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	(1)		
3. La estructura del instrumento es adecuada	(1)		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables	(1)		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	(1)		
6. Los ítems son claros y entendibles	(1)		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación	(1)		

Sugerencias: .....

.....

  
 Chiclayo: 28 de Junio..... 2019  


Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Judith del Milagro Ríos Valdora, identificado con DNI N° 18129444 de profesión Obstetra ejerciendo actualmente como Coordinadora del Componente en Planificación familiar en la Institución Red de Salud Chiclayo y con: Titulo de Magister en Gestión de los Servicios de Salud.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), del trabajo titulado: "COMPETENCIAS LABORALES Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED SALUD CATACHE-SANTA CRUZ,2019"

De acuerdo a lo observado, se necesita su opinión sobre el instrumento de recolección de datos evaluado:

Marque con una "X" en Si o NO de acuerdo a su criterio

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	(1)		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	(1)		
3. La estructura del instrumento es adecuada	(1)		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables	(1)		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	(1)		
6. Los ítems son claros y entendibles	(1)		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación	(1)		

Sugerencias: Ninguna

Chiclayo: 28 de Junio, 2019

GOBIERNO REGIONAL DE CATACHE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD HUMANA  
RED SALUD CHICLAYO  
Judith Ríos Valdora  
OBSTETRA  
COP N° 13271

Firma

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Rocio Janet Pejerrey Gonzalez, identificado con DNI N° 16627088 de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Docente en la Universidad Cesar Vallejo en la Institución La Palatia Cof : 5350 y con:

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), del trabajo titulado: **COMPETENCIAS LABORALES Y GESTION DEL TALENTO HUMANO – SANTA CRUZ, 2019.**

De acuerdo a lo observado, se necesita su opinión sobre el instrumento de recolección de datos evaluado:

Marque con una "X" en Si o NO de acuerdo a su criterio

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de variables	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
6. Los ítems son claros y entendibles	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

Sugerencias: .....

Chiclayo: 27 de Junio, 2019

Firma  
Rocio Janet Pejerrey Gonzalez  
Doc. en Ciencias de la Salud.  
DNI : 16627088.

## Autorización para el desarrollo de la tesis



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD SANTA CRUZ  
MICRORED DE SALUD CATACHE



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

La Gerente de la Micro Red de Salud Catache, Santa Cruz – Cajamarca, expide lo siguiente:

### AUTORIZACION

Visto la solicitud presentada por el LIC. en Obstetricia Rivas Sandoval, Segundo maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo" donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al LIC. en Obstetricia

Rivas Sandoval, Segundo

Aplicar el Proyecto de Tesis titulado "Competencias laborales y Gestión del Talento Humano en trabajadores de la Micro Red de Salud Catache- Santa Cruz, 2019"

Catache, 14 de Junio del 2019.



  
Fionella N. Becerra Guerrero  
LIC. EN ENFERMERIA  
C.E.P.: 056510