



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en gestión por competencias de una red de salud, Región Cajamarca , 2021.

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

AUTORA:

Chacon Amador, Miryan Geovanni (orcid.org/0000-0001-8149-920x)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por bendecir todos mis proyectos, metas y
darme fortaleza en cada momento de mi vida

La Autora

Agradecimiento

A mis padres por su ayuda permanente en cada evento de mi vida

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad que me brinda para cumplir mis objetivos.

A mi asesor Pedro Morales Otoniel y todos los docentes que compartieron sus conocimientos con voluntad y entrega en cada asignatura

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de Investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra, unidad de análisis.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.</i>	20
Tabla 2: <i>Colaboradores muestrales de una Red de Salud, Región Cajamarca.</i>	22
Tabla 3: <i>Validación del Cuestionario de Mantenimiento del personal en base a la meritocracia a partir de la revisión de expertos</i>	24
Tabla 4: <i>Confiabilidad estadística del Cuestionario de Mantenimiento del Personal en base a la Meritocracia</i>	24
Tabla 5: <i>Validación del Cuestionario Gestión por Competencias</i>	25
Tabla 6: <i>Validación del Cuestionario de Gestión por competencias a partir de la revisión de expertos</i>	25
Tabla 7 <i>Prevalencia de la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y Gestión por competencias en colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	29
Tabla 8: <i>Prevalencia de las dimensiones de la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	30
Tabla 9: <i>Prevalencia de las dimensiones de la variable Gestión por Competencias en colaboradores de una Red de Salud Cajabamba</i>	31
Tabla 10: <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov en la Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en colaboradores de la Red de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	33
Tabla 11: <i>Prueba de Kolmogorov Smirnov de la variable Gestión por competencias y sus dimensiones con la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	34

Tabla 12: <i>Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	35
Tabla 13: <i>Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a metas en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	36
Tabla 14: <i>Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a compromiso en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	37
Tabla 15: <i>Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a selección del personal en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	38
Tabla 16: <i>Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a Capacitación y Desarrollo en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	39
Tabla 17: <i>Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a Carrera Profesional en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca</i>	40
Tabla 18: <i>Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencia y sus dimensiones en una Red de Salud, Región Cajamarca 2021</i>	41
Tabla 19: <i>Resumen de los modelos de la relación funcional de las variables Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencia y sus dimensiones en una Red de Salud, Región Cajamarca 2021</i>	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Prevalencia de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia y gestión por competencias en colaboradores de una Red de Salud Región Cajamarca.....	30
Figura 2. Prevalencia de las dimensiones de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia en los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.....	31
Figura 3: Prevalencia de las dimensiones de la Variable Gestión por Competencias del personal de una Red de Salud, Región Cajamarca.	32

Resumen

Esta investigación se realizó con el objetivo de explicar la incidencia de mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. La investigación es aplicada, el diseño es el no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores de una Red de Salud, Región Cajamarca. La técnica investigativa usada fue la encuesta tipo escala Likert y el instrumento el cuestionario. La prueba de confiabilidad se hizo mediante Alfa de Cronbach: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia (0,830) y gestión por competencias (0,904) y se validó los instrumentos mediante el juicio de 3 expertos. Para procesar la información y contrastar las hipótesis mediante R de Pearson y Chi Cuadrado a través del software SPSS versión 25. Se determinó que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia alcanzó mayor nivel muy bueno con un 32,58%, seguido de bueno con un 31,06%; en tanto que la gestión por competencias alcanzó un 34,09% en el nivel muy bueno, seguido del 27,27% de nivel bueno; así también se contrastó la hipótesis que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide directa y muy significativamente en el 89.1% sobre la gestión por competencias, con X^2 de 41.72 y R de Pearson 0.841; significancia 0.000 ($P < 0.01$) nivel menor al 1% de significancia estándar, aceptándose la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Mantenimiento de Personal, Meritocracia, Gestión por Competencia

Abstract

This research was carried out with the objective of explaining the incidence of personnel maintenance based on meritocracy in the management by competence of the Cajabamba Health Network, 2021. The research is applied, the design is non-experimental, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 132 workers of the Cajabamba Health Network. The research technique used was the Likert scale survey and the instrument was the questionnaire. The reliability test was carried out using Cronbach's alpha: personnel maintenance based on meritocracy (0.830) and management by competencies (0.904) and the instruments were validated by the judgment of 3 experts. To process the information and contrast the hypotheses by means of Pearson's R and Chi-Square through SPSS software version 25. It was determined that personnel maintenance based on meritocracy reached a very good level with 32.58%, followed by good with 31.06%; while management by competencies reached 34.09% at the very good level, followed by 27.27% at the good level; the hypothesis that personnel maintenance based on meritocracy has a direct and very significant impact on 89.1% on management by competencies was also contrasted. 1% on management by competencies, with X² of 41.72 and Pearson's R 0.841; significance 0.000 (P<0.01) level less than 1% of standard significance, accepting the research hypothesis.

Keywords: Personnel Maintenance, Meritocracy, Management by Competence.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación denominado Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca-2021, es muy importante porque ayudará en la gestión pública garantizando que los proyectos a largo plazo puedan concluirse, ya que, con nuevos nombramientos en cargos de confianza, genera entorpecimiento en su ejecución. Asimismo, ayudará a que exista igualdad en los ingresos a cargos públicos, elevando de esta manera la calidad de los servicios hacia los usuarios y al mismo tiempo se tendrá servidores públicos con un buen perfil profesional.

Hidalgo (2017) expresa que existen trabajadores públicos que no conocen lo que deben realizar en su puesto, e incluso carecen de un MOF para realizar su trabajo, es por ello que los empleados públicos deben saber sus funciones logrando un mejor estándar laboral (p.93). Asimismo, manifiesta que las empresas para realizar la selección del personal deberían priorizar competencias, conocimientos y experiencia de los postulantes, permitiendo de esta manera una adaptabilidad inmediata al puesto que está vacante y un mejor rendimiento laboral (p. 95).

La Meritocracia se da por mérito propio, ya que el personal al demostrar eficiencia y eficacia en su desempeño en el puesto asignado merece mantenerse por su dedicación y esfuerzo, logrando de esta manera terminar los proyectos estructurados y cumplir las metas propuestas. Esta forma de mantener al personal es utilizada actualmente por diferentes instituciones ya que mejora el rendimiento a nivel de recursos humanos. Asimismo, se logra que el personal se profesionalice y tecnifique mejorando la calidad en la atención de usuarios. También es importante mencionar que mediante la meritocracia se logra que el personal se quede de manera transparente y sin ayuda de nadie.

En Singapur y Finlandia utilizan niveles de meritocracia para elegir sus autoridades y por tener personal que se adapten a su puesto laboral en base a la meritocracia, generando en ellos un desarrollo de aptitudes y actitudes de

mejora, haciéndolos más competentes en el mercado laboral. Asimismo, es importante integrar a los trabajadores en el diseño de negocios de la empresa, siendo un objetivo primordial en la administración del personal.

A nivel nacional las instituciones requieren personal que se identifiquen con su empresa y se sientan motivados preocupándose por su crecimiento personal y laboral. También en todas las instituciones estatales ingresan personal que no cumplen con los requisitos para realizar la tarea que les encomiendan de acuerdo nivel alcanzado o es por acomodo o a dedo sin tener en cuenta la experiencia y la capacitación para el puesto. A partir de esto podemos decir que es el momento de desarrollar una gestión por competencias, el desarrollo de talentos que se han captado gracias a la selección por competencias. Las empresas son las más beneficiadas, las cuales son favorecidas al adecuar su visión de cada carrera en función al trabajador, permitiendo mayor motivación y un aumento laboral.

Vigo (2016), expresa que los empleados al momento de desarrollarse dentro de la empresa presentan dificultades, especialmente en la parte cognitiva; en tanto que en la parte actitudinal existe una deficiencia en la forma de identificar y asumir roles dentro de su labor, sino con la empresa. Asimismo, se percibe problemas de eficiencia laboral ya que no se les evalúa el desempeño, permitiendo que muchos empleados realicen funciones fuera de su competencia.

La Red de Salud, Región Cajamarca también no está ajena a este problema, por lo que fue muy importante practicar la meritocracia en la gestión por competencias permitiendo que los usuarios accedan a lograr un trabajo, entendiéndose que mediante una acción por méritos propios se tendrán trabajadores más capaces, involucrados en su trabajo y comprometidos para el logro de metas.

Los trabajadores de una empresa actualmente es el elemento activo de mayor importancia, debido principalmente a sus capacidades y cualidades que afianza y asegura su puesto.

En las diferentes instituciones estatales se mantiene al personal, pero sin tener en cuenta un mérito ya sea de estudios o de experiencia en el trabajo, sino por afinidad o amistad, generando escaso crecimiento en el logro de objetivos y metas. Por otro lado, no se capacita permanentemente al personal aumentando más el problema.

Otro problema a tener en cuenta es que no se trabaja teniendo en cuenta una gestión por competencias, ya que no se está pensando en las habilidades personales; también no se evidencia el nexo entre el desempeño laboral y las competencias establecidas, así como no se analiza la metodología usada por recursos humanos que permitirá saber en qué capacidades se encuentra el personal, para lograr lo planificado en la empresa.

Esta investigación se desarrolla en la sede de una Red de Salud, Región Cajamarca durante el año 2021, aborde a investigar conceptos, principios del mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencias, y las dimensiones.

El problema general quedo formulado así: ¿De qué manera incide el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca - 2021?

Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de mantenimiento del personal en base a la meritocracia y sus dimensiones: metas y compromiso en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021?; ¿Cuál es el nivel de gestión por competencias y sus dimensiones: selección de personal, capacitación y desarrollo y carrera profesional en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021?, ¿De qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a metas en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021?, ¿De qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a compromiso en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021?; ¿De qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en la selección del personal de la gestión por competencia de una Red de Salud, Región

Cajamarca, 2021?; ¿De qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en la capacitación y desarrollo de la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021?; ¿De qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en la carrera profesional de la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021?

El estudio se justifica porque contribuye a otras áreas del conocimiento, al mismo tiempo los resultados obtenidos podrán servir de base para ayudar a entender y explicar otros aspectos relacionados con los procesos de manejo de personal. Por otro lado, servirá de base para solucionar problemas futuros en lo referente a seleccionar trabajadores en una empresa. También servirá para ayudar a crear instrumentos para su procesamiento y análisis. La investigación tiene un impacto social ya que beneficiara al personal de una Red de Salud, Región Cajamarca, específicamente en el mantenimiento de personal, logrando que ellos permanezcan en la institución en base a la meritocracia. Al mismo tiempo es funcional ya que sirve para tener en la empresa personal idóneo y que cumpla con sus tareas de manera eficiente.

El objetivo general fue: Explicar de qué manera incide el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de mantenimiento del personal en base a la meritocracia y sus dimensiones: metas y compromiso en una Red de Salud, Región Cajamarca 2021. Identificar el nivel de la gestión por competencias y sus dimensiones: selección de personal, capacitación y desarrollo y carrera profesional en una Red de Salud, Región Cajamarca 2021. Determinar de qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a metas en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Determinar de qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a compromiso en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Determinar de qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en la selección de

personal de la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Determinar de qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en la capacitación y desarrollo de la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Determinar de qué manera incide el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en la carrera profesional de la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

La hipótesis general de investigación es: El mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. La hipótesis de investigación nula es: El mantenimiento del personal en base a la meritocracia no incide directa y significativamente en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Las hipótesis específicas son: El mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a metas incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. El mantenimiento de personal en base a la meritocracia concerniente a compromiso incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. El mantenimiento de personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la selección de personal de la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. El mantenimiento de personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la capacitación y desarrollo de la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. El mantenimiento de personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la carrera profesional de la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a las investigaciones preliminares revisados en el *ámbito internacional* sobre la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencias, se tiene a: Altaba (2017) cuyos objetivos fueron: Determinar de qué manera la gerencia en aptitud influye en los diversos aspectos educativos, identificando variables como apoyo a la normatividad y explicar de qué manera afecta la desigualdad en la escuela con la desigualdad social. La metodología empleada fue el análisis crítico. Los resultados del estudio fueron que más del 80% afirma que una nueva gestión pública necesita una gestión por competencias. El estudio concluyó que la OCDE impulsa la aptitud y acciones positivas en las instituciones, por lo que no podemos decir que los trabajadores actualmente manifiesten acciones negativas que no les favorece para ocupar puestos de trabajo y especialmente en lo administrativo.

Este antecedente lo seleccione porque afianza la gestión por competencias que es una de mis variables de estudio. Aportó a mi investigación ya que concluyo que toda gestión pública requiere una gestión por competencias:

Martínez (2018) cuyo objetivo fue mejorar la gestión de mantenimiento de los recursos en base a competencias. La metodología empleada fue la cualitativa. Los resultados del estudio fueron que el 85% de todo el personal de la empresa Artes Gráficas en base al talento humano mejoro en base a competencias. El estudio concluyó que: El MOF, es importante ya que considera la visión y misión y se enfatiza tres aspectos importantes en una gerencia y por lo tanto en el área de talento humano: Libro de valores, capacidades y competencias que permitirán construir instrumentos para una buena selección del personal. El estudio concluyo que el proceso para incorporar a las personas, si es determinante en la empresa. También influye en la rotación del personal en la empresa. Aplicando de manera estricta y cumpliendo los procesos y parámetros de indicadores, se puede lograr una adecuada incorporación de personal, a través de la selección estratégica.

Este antecedente lo selecciono porque relaciona el recurso humano y competencias siendo las variables en estudio. Aportó a mi investigación en lo referente mejorar el seleccionamiento, monitoreo y evaluación, muy importante para mejorar el área de talento humano.

Fernández (2018) cuyo objetivo fue identificar las razones por lo que la secretaria de Inteligencia Estratégica (SIE) no tiene un instrumento gerencial para mejorar el área de recursos humanos. Los resultados del estudio fue que la acción del personal en base a competencias permitió mejorar en más del 60% el desempeño técnico de los trabajadores en el estado guatemalteco. El estudio concluyo que: Es aceptada la hipótesis a investigar en lo referente a la inexistencia de recursos humanos relacionado a lo competente. También no tiene en cuenta diversos modelos basados en competencias. Es decir, el desempeño laboral decrece y se debe priorizar una gestión por competencias.

El estudio concluyo que se acepta la hipótesis en relación a la no presencia de herramientas en el área de talento humano, al mismo tiempo se responsabilizaron en elaborar instrumentos para cumplir los objetivos. -

Este antecedente lo selecciono porque relaciona el talento humano por competencias y aporta a la variable independiente siendo de gran ayuda en talento humano.

Sánchez (2018) cuyo objetivo fue indicar que el Estado ha mejorado el servicio en función a la meritocracia. El método utilizado fue cualitativo y descriptivo. Los resultados: Se observa que en las pruebas se logró un 24.90% de aprobados en los iniciantes en conocimientos, el 16,84 % en habilidades gerenciales, y el 7,85 % en la valoración de los antecedentes. El estudio concluyó: El principal reto es encontrar estrategias para responder a los niveles de desconfianza en los trabajadores y la sociedad respecto a la mejora en la gestión pública. Asimismo, en Colombia debe continuarse los niveles de crecimiento, especialmente lo relacionado a la administración y carrera pública

Este antecedente lo selecciono porque contiene información referente a procesos de meritocracia afianzando la variable mantenimiento del personal en

base a la meritocracia. Aporto en lo referente a niveles de satisfacción y confianza de los ciudadanos frente a la gestión por competencias.

En referencia a los trabajos previos revisados en el *contexto nacional* sobre las variables mantenimiento del personal en base a la meritocracia y gestión por competencias, se tiene a Huamani (2018) cuyo objetivo determinar en una gestión empresarial, en base a competencias, la sostenibilidad, las mejoras en producción laboral. La investigación es de tipo Aplicativo, cuyos resultados del estudio fueron que los niveles en habilidad gerencial eran de un 28% , alto, 39% aceptable y 33% regular. Los resultados corroboran que es posible desarrollar gestión en las empresas de manera significativa desarrollando competencias. También ocurre que ciertos ayudantes cuando se especializan terminan yendo a otro sector.

Este antecedente lo seleccione por ser de mucha importancia para la variable dependiente y el aporte que hizo a mi investigación fue en la factibilidad de implementar la gestión en las empresas para mejorar objetivos y metas.

Casa (2017) cuyo objetivo fue establecer la importancia de la gestión por competencias y el desempeño en el trabajo. La metodología empleada fue el modelo cuantitativo. El resultado del estudio fue que el desempeño del personal mejoro en más de un 90% debido a la gestión por competencias. El estudio concluyó que el nivel de confiabilidad fue del 95%, habiendo una estrecha relación entre ambas variables. Se enfatiza el nexo entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral, la significancia, rechaza la hipótesis nula (H_0); con 95% de confianza, determinando que la relación entre capacitación y desarrollo.

Este antecedente lo seleccione porque es determinante para la variable independiente y el aporte que hizo a mi investigación fue en lo relacionado la importancia de la gestión en el trabajo de las empresas

Romero (2017), cuyo objetivo fue identificar la incidencia de las acciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017, la metodología empleada fue cualitativamente. El resultado del estudio fue realizar las

diferentes competencias y sus incidencias en las mejoras de la educación. Las conclusiones fueron: La ejecución de las acciones laborales se localiza en un nivel valorativo de regular a bueno, y la acción administrativa de regular a malo.

Este antecedente lo selecciono por su importancia en la variable gestión por competencias y el aporte realizado a mi investigación fue en lo relacionado a las mejoras laborales.

Soria (2017) cuyo objetivo general fue identificar que afinidad existe entre la relación en a la labor que tienen los trabajadores en el Hospital I EsSalud – Tingo María. 2014. El método utilizado fue cuantitativo. El resultado fue que los determinantes del trabajo serian afines con la labor docente. Concluye que el trabajo está relacionado con el desempeño laboral. Encontrándose una relación de estudios especializados en el Hospital Es Salud de Tingo María.

Este antecedente lo selecciono porque es importante para la variable desempeño laboral y el aporte que hizo a mi investigación fue en lo relacionado al desempeño laboral.

Dentro del marco teórico se empieza considerando a la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia; se tiene a Yair, (2016, p. 1), indica que la meritocracia es importante ya que selecciona teniendo en cuenta características de los trabajadores de una empresa, al mismo tiempo tiene en cuenta características como raza, riqueza, lo social, lo étnico, raza.

Para Bell (2011), describe a la meritocracia como la intención precisa para demostrar mucho más trabajo y ser recompensado, pero siempre actuando con la verdad y legalidad.

Sen (2015; p. 5), indica que “la meritocracia es importante para las personas ya que presenta virtudes”.

Administrativamente, “La meritocracia es un proceso basado en que una persona merece de acuerdo al talento, aptitud, actitud, educación, etc.

Las dimensiones que se considera en la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia son: metas y compromisos.

Una meta o fin es lo que se espera alcanzar en base a un procedimiento. Todos nos trazamos metas para posteriormente evidenciarlo. Martínez (2018; p. 27)

La palabra meta hace referencia a diversos elementos de forma cónica colocados en la pista de carreras del circo romano, denotando inicio y el fin del circuito.

Las metas presentan características como: Altaba, (2017), ser alcanzable. Si existe una meta que no existe deja de serlo, siendo un sueño o está en la imaginación.

Observable. Las metas deben medirse a partir de un punto inicial, de lo contrario no sabríamos si se cumple.

Se da en un tiempo finito. Es decir, tiene que cumplirse en un periodo de tiempo.

Según el pensamiento de Lehman (2018) “el compromiso es la transformación de lo que se dijo y lo que se hace, es la palabra intencionada, es decir es darse un tiempo donde no lo hay, es dar cumplimiento a lo que prometí a pesar de las adversidades, es el insumo para mejorar nuestro carácter, es el logro continuo de ser íntegros sobre lo escéptico. Al comprometernos y asumir compromisos se logra la esencia de la proactividad”.

Iniciamos con el compromiso siendo “el ímpetu que tiene la persona para ser consciente de realizar su trabajo en el tiempo dado” Al asumir compromisos damos todas nuestras capacidades para cumplir con los objetivos y metas trazados. Cuando asumimos un compromiso, supone asumir retos y lograr con el esfuerzo lo que te propones cumpliendo metas. Sin compromiso todo pasa desapercibido y no tiene sentido.

Ley del Servicio Civil N° 30057, se promulgo en el 2013, su finalidad es tener un tipo de régimen para los trabajadores y funcionarios públicos. Su fin es encontrar que las instituciones públicas sean más eficientes al momento de

proporcionar sus servicios a la sociedad. Principios de la Ley del Servicio Civil se centran en mejorar el servicio Civil y requiere de personas capaces para ofrecer sus servicios sin distinción alguna.

Young (1962), al respecto expresa referente a la ética sobrepone sentimientos elevados de aquellas personas que ganaron algo, diferenciándolos de los que perdieron y generando sentimientos negativos. Los que ganaron olvidan fácilmente su accionar. Por lo general son personas adineradas que reciben méritos mejorando su existencia. Se critica la forma de ascender expresado por el autor, siendo autosuficientes.

Warikoo y Fuhr (2014), expresan que, para valorar jerárquicamente a las sociedades actuales, se debe promover ideas de justicia que afiancen jerarquías sociales respetables. Todo esto en contraste a personas con características sociales antiguas. Brunet et al. (2016) concretiza este concepto en donde se considera a las familias actuales méritos, sobreponiéndose a las personas ancestrales.

Goldthorpe (2003), expresa que las sociedades altamente activas se diferencian por un nivel inferior jerárquicamente de familias socialmente estratificadas, en consecuencia, se desarrollan de acuerdo al nivel social alcanzado. Por otro lado, según las investigaciones este tema depende de los cambios sociales generando un ideal meritario. Castillo (2012) enfatiza que las acciones fundamentales son los talentos y el trabajo, explicando los cambios actuales de la sociedad.

Yair (2007), con referencia a esto menciona que la meritocracia funciona ordenadamente, siendo principalmente el mérito el inicio, en tal sentido se diferencia en sus características propias de ubicación, posición, proveniencia, o prioridad. Si nos enfocamos en el concepto de mérito y la comparamos con meritocracia, ambos son concurrentes y el mérito no siempre está presente.

También al referirnos a la meritocracia es importante saber que para algunos será muy difícil alcanzar la que desean. Por eso podemos concluir que las

personas con mayor dinero son las privilegiadas, mientras que las con bajos recursos su fe es muy importante para alcanzar logros sociales deseados.

Se continúa con la variable gestión por competencias según Spencer y Spencer (1993), citado por Alles (2008, p. 59), sostiene que: “Es una acción de las personas que se relaciona con el nivel de efectividad en un determinado trabajo”

Spencer y Spencer (1993), indican que las diferentes formas de compartimiento duran por periodos largos de tiempo y que cada persona posee atributos que definen que definen el pensar y duran por periodos largos de tiempo.

Para Spencer y Spencer (1993), se aprecia las siguientes competencias:

La Motivación es el ímpetu de la persona con que se desea algo, concretizándose en el logro de metas. El autocontrol y la iniciativa representan acciones más complejas y damos más de lo que debemos dar para poder dar solución a algo.

Son las diferentes acciones, imágenes inherentes a toda persona. Los hechos también se consideran como las acciones de mejora interior correspondientes a eventos donde otros individuos están a cargo.

Levy-Leboyer, Claude (1992), citado por Alles (2008, p. 64), indica que “Son determinadas acciones que algunas personas poseen más talento que otras. Conjunto de formas de comportarse de algunas personas que se sobreponen frente a otras.

Levy-Leboyer, Claude, proporciona relación competente de categoría mundial para los cuadros superiores como por ejemplo la comunicación Oral, y escrita, planificar y organizar, trabajo en equipo y tomar decisiones.

Las dimensiones que se consideró de la variable gestión por competencias son: selección de personal, capacitación y desarrollo y carrera profesional.

El proceso de selección del personal se produce al seleccionar un candidato para un determinado puesto. Este proceso incluye acciones de entrevista a los

postulantes para determinar sus cualidades y ver si están en condiciones de ser contratados. Es importante que cada empleado ayude a la empresa al cumplimiento de objetivos y metas.

Lo más importante es elegir a los postulantes, para luego pasar a las siguientes etapas en función a un cuadro de méritos También es un proceso consistente en ver que los requisitos coincidan con las habilidades y destrezas de las personas. Si el proceso es eficiente garantiza que la empresa tenga un equipo de trabajo óptimo.

Dentro del área de recursos humanos es importante tener presente dos cosas: capacitar y mejorar el personal. A partir de ello se puede ir agregando valor a la empresa, fortaleciéndose mediante el apoyo de la alta gerencia. (Ulrich, 2017).

El capacitar y desarrollar son acciones importantes para aprender y motivar al empleado de una entidad, desarrollando capacidades y/o profesiones, obteniendo así una retribución por su desempeño despertando su interés. (Price Waterhouse, 2016). Capacitar es fundamental en una entidad líder, con la finalidad de mejorar y llegar al nivel más alto para la prestación de servicios obteniendo resultados como personal educado para garantizar su desempeño, obteniendo cargos renombrados en dicha entidad y ofertas laboral.

Invertir en capacitar al personal de una entidad es una iniciativa fundamental y prioritaria para el desarrollo de esta misma. Formando personal apto según el requerimiento y necesidades de dicha entidad.

El empleado tiene la necesidad de capacitarse, No siendo siempre la mecánica utilizada por la entidad. Las entidades invierten en recursos humanos, obteniendo resultados favorables en su personal demostrándose en el campo económico.

Generalizando la diferencia entre capacitación y desarrollo es indefinido (Werther y Davis, 1995). Se puede afirmar que capacitar es contribuir con las personas, es decir apoyar al personal adulto a desarrollar aprendizajes que le

permita crecer mejorando permanentemente sus capacidades (Margolis y Bell, 1986).

La formación profesional es un proceso permanente hasta lograr una carrera y ocupar un puesto; pero es menos visible hacia donde nos vamos. El avance futurista nos espera a todos y nuestro mejoramiento profesional solo dependerá de la buena decisión que tome cada persona.

Los principios de la carrera profesional son:

Responsabilidad y proactividad, entendiéndose que los únicos responsables del avance de nuestro crecimiento en profesión somos uno mismo y al mismo tiempo podemos tomar decisiones. No es bueno victimizarse, sino hacer que las cosas sucedan en favor nuestro y dejar de lado todos los tropiezos y seguir adelante hasta lograr nuestros propósitos.

Cualidades y capacidades, en donde debemos actuar honestamente conociendo nuestros límites y debilidades y a partir de allí siendo honestos mejorar hasta lograr nuestras expectativas. También es importante realizarnos una autoevaluación que nos ayudará a valorarnos y valorar a los demás.

En la Planificación, es importante organizar nuestra carrera profesional, y no caer en improvisaciones. Si a partir de allí no tenemos horizonte, no podremos lograr un puesto en una empresa; permitiéndonos tener un atraso a nivel profesional y personal. En cambio, si nos hemos propuesto ocupar un puesto que nos interesa y de acuerdo a nuestras potencialidades es más fácil localizar e identificar un buen puesto de trabajo. Asimismo, nos podemos enfocar en nuestras acciones e irnos por un buen camino.

Gestión Pública Según Garson y Overman (1983) está formado por varias disciplinas que interactúan mediante diferentes criterios generales referentes a la administración. También una unificación planificada, organizada y controlada de las acciones administrativas y efectiva de todos los recursos necesarios. El Estado tiene la responsabilidad en la gestión y administración asimismo genera objetivos, competencias y funciones que de manera organizada constituyen

una estructura especial. Entre las principales normas se encuentran:
DIRECTIVA N° 004-2021-SERVIR/GDSRH

Normas para la gestión De Los Procesos De Selección en el Régimen de la LEY N° 30057, LEY del servicio civil, que proporciona normas métodos y procedimientos para cumplirlos de manera obligatoria en lo referente a la selección del personal. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Su objetivo es proporcionar reglas de todos los procesos, para facilitar que las instituciones tengan personal por mérito y de acuerdo al perfil que lo requieren. De esta manera, establece reglas para ayudar a que las instituciones públicas tengan personal eficiente y en el puesto que le corresponde.

La Directiva N° 004-2021-Servir/GDSRH fija también las modalidades de acceso al régimen civil en sus diversas modalidades.

En el primer caso, constituye en seleccionar convocando públicamente y evalúen de acuerdo al puesto.

La segunda modalidad –se consideran los diferentes procesos que consiste en seleccionar funcionarios de acuerdo a ley en cuyo artículo 52° de la Ley N° 30057, contemplados en la ley.

En la contratación directa existe la normatividad de acuerdo a Ley N° 30057 y su reglamento general, anota la directiva. A los requisitos y modalidades se añaden los principios que regirán en toda selección y que tendrán en cuenta los encargados de los procesos y los que desean incorporarse al servicio civil: meritocracia, claridad en el proceso, oportunidad igualitaria, integridad pública y responsabilidad.

De esta manera, se establece que, en la forma de los traslados, teniendo como base las aptitudes y actitudes, desempeños, capacidades y evaluaciones de manera permanente.

Además, señala que las normatividades del servicio civil son cumplidas sin distinción alguna realizadas de manera objetiva y sin discriminar a nadie en todos sus aspectos.

Todos los servidores estén inmersos dentro de un proceso de selección en sus diferentes modalidades, deben actuar de acuerdo a criterios de imparcialidad y públicamente.

Por último, puntualiza que responderán por eventuales acciones que son ocasionados en contra de los que postulan por una incorrecta aplicación de la norma. Las instituciones y los representantes tendrán que asumir las consecuencias de acuerdo a la jurisprudencia.

Ley N° 27658, la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

Ley N° 27815, Ley Marco del Empleo Público

Ley N° 29158, Ley Orgánica del poder Ejecutivo

Ley N° 30057, la Ley del Servicio Civil.

D.S. N° 054-2018-PCM y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

Ley N° 28715, la Ley Marco del Empleo Público

Si tenemos trabajadores con experiencia y con mucha motivación, pero leal se llegaría al éxito en el crecimiento de la empresa.

Al tener un sistema para seleccionar al personal es importante para mejorar y tener mayor competitividad, se mejora la producción y los trabajadores tendrán mejor satisfacción al realizar su trabajo.

Si negamos el proceso de selección es negar las discrepancias referentes al crecimiento de capacidades, conocimientos y habilidades, aspectos físicos, motivaciones, interés, estilo y rumbo de la vida. Los procesos de seleccionar al personal no están solos, dependen del medio que los rodea ya que influye el aspecto económico, social determinando la filosofía y enfoque metodológico.

Todo sistema está constituido por componentes que se interrelacionan para lograr procesos de éxito dentro de una empresa, generando aspectos para lograr tener una buena selección de personal como: empresa, candidato,

selección y el equipo de selección. De la relación de todos dependerá la eficiencia y eficacia de una empresa, así como tener trabajadores satisfechos.

Toda compañía es el pilar para todo proceso de selección, las cuales están circundadas por determinados aspectos que van a condicionar su funcionamiento. Se consideran factores que son determinantes para una empresa al mercado laboral, lo tecnológico, lo económico, lo social, los cuales siempre están en permanente transformación.

Es muy acertado expresar que para seleccionar el personal debe iniciar en determinadas necesidades de una empresa, que a partir de análisis de cargos y puestos acogen a los empleados y puedan asumir una responsabilidad en su formación personal y social, así como de el de cumplir un contrato entre ambos ya que el trabajador es considerado como un cliente dentro de la empresa.

En el Modelo Funcional Cíclico (Cowling y James) se refiere a todas las actividades que permiten estar preparados en base a diversas etapas correspondientes al proceso de selección.

Dentro de los paradigmas que enmarca la investigación tenemos:

El positivismo Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es Augusto Comte que da inicio a este paradigma, en 1849 inicia públicamente su discurso con un espíritu de positivismo. Ricoy (2006) califica a este paradigma como empírico-analítico y científico tecnológico". Apoya a la investigación cuyo objetivo es la comprobación de hipótesis de cualquier variable. Se inició en primera instancia apoyando las ciencias físicas y luego ciencias sociales.

Ricoy (2006). Manifiesta que el método, los conocimientos se orientan en base a criterios de las ciencias. Todo esto relacionados a los aspectos del entorno natural (Cohen y Manion, 1990).

Diferentes ciencias como la astronomía fueron las primeras que iniciaron este paradigma enfatizando las investigaciones que se relaciona con el átomo, invertebrados, etc. También socialmente para ver diversos comportamientos de conducta de las personas en todos los niveles sin excepción (Creswell, 2014).

Cuantitativamente la ciencia se orienta objetiva y se basa en la observación, en la forma de manipular y verificar (Cuenya & Ruetti, 2010). Tener como base al positivismo es comprender todo fundamentado en las experiencias del ser humano. A través de procedimientos de verificación, lo que se conoce son validados mediante la experiencia y lo que se observa, siendo la experimentación el elemento principal para generar conocimiento (Hernández et al., 2010).

El post-positivismo Flores (2004) indica que surge como lo que se interpreta del positivismo cuya diferencia es en este paradigma lo real existe y se aprende de la realidad que es explicada por leyes. La razón principal para comprender la realidad es basarse en la imperfección de mecanismos intelectos y puede ser percibidos por las personas.

Hernández et al. (2010) realizan una síntesis de las partes más saltantes de este paradigma, cuya realidad se conoce de manera imperfecta, siendo el que investiga parte del fenómeno y debe ser consciente que sus acciones pueden variar la investigación. Respondiendo a la interrogante se puede ratificar que la realidad no es ingenua como en otras concepciones, sino que lo existente es imperfectamente y exequible a los diversos hechos que no se pueden controlar.

La pregunta epistemológica se responde a través de dualidades que son cambiadas. Por otro lado, los resultados son considerados como probables y verdaderos (Creswell, 2014; Fernández, 2002; Guba y Lincoln, 2002).

III. METODOLOGÍA

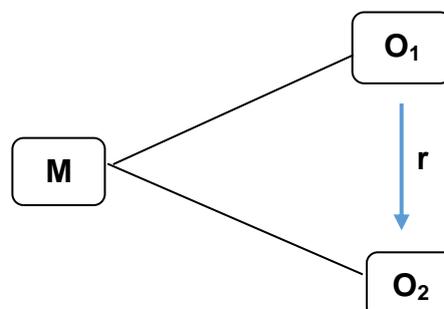
El método utilizado fue el Hipotético deductivo ya que mediante la observación realizada en un determinado caso se plantea un problema. El deductivo porque va de lo general a lo particular y el descriptivo porque se basó en la observación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. Es aplicada; ya que se observa como una causa en la solución de cuestionamientos prácticos cambiando la naturaleza del objeto de estudio. Su finalidad es la solución de problemas. Su objetivo es dar solución a acciones dentro de la realidad. Por esta razón es claro, analizable y puede estudiarlos para darles solución.

3.1.2. Diseño de investigación. Es no experimental Correlacional causal de corte transversal a que tenemos que validar la relación entre variables.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = (Muestra)Trabajadores de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021

O₁ = Observación de la Variable Independiente: Mantenimiento del personal en base a la Meritocracia

O₂ =Observación de la Variable Dependiente: Gestión por competencias.

r = Relación de causalidad de las variables de O₁ sobre O₂.

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable independiente: Altaba (2017) expresa que el mantenimiento del personal en base a la Meritocracia es mantener al personal de la empresa por tener características personales, sociales, educativas e intelectuales para lograr objetivos fijados en la empresa

Variable dependiente: Gestión por competencias. Casa (2017) expresa que es un instrumento fundamental para estar preparado para los diversos retos dentro del entorno y en función a las diversas necesidades garantizando el proceso.

3.2.2. Operacionalización (ver anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Conformada por todo el personal de una Red de Salud, Región Cajamarca, siendo en total 200 trabajadores, los cuales estuvieron compuestos de la siguiente manera:

Tabla 1

Colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.

Nº	Personal	Población	%
1	Personal Administrativo	30	15
2	Médicos	40	20
3	Enfermeras	20	10
4	Químicos	10	5
5	Obstetras	20	10
6	Odontólogos	8	4
7	Psicólogos	10	5

8	Nutricionistas	8	4
9	Técnicos en enfermería	15	7.5
10	Técnicos en Farmacia	10	5
11	Vigilantes	10	5
12	Personal de Limpieza	11	5.5
13	Personal de lavandería	8	4
Total		200	100

Nota: Elaboración propia

3.3.2 Muestra:

La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores, cuyo procedimiento para determinarla fue:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_0 = Tamaño de la muestra

N = Población = 200

Z = Nivel de confianza = 1.96

E = Error permitido ($\alpha=5\%$)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (200) (0.5) (0.5)}{(200-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$N_0 = 131.7 = 132$$

La muestra estuvo conformada por 132 empleados de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 2

Colaboradores muestrales de una Red de Salud, Región Cajamarca.

Nº	Personal	Muestra
1	Personal Administrativo	20
2	Médicos	26
3	Enfermeras	13
4	Químicos	7
5	Obstetras	13
6	Odontólogos	5
7	Psicólogos	7
8	Nutricionistas	5
9	Técnicos en enfermería	10
10	Técnicos en Farmacia	7
11	Vigilantes	7
12	Personal de Limpieza	7
13	Personal de lavandería	5
Total		132

Nota: Elaboración propia

3.3.3 Muestreo

Se realizó mediante el muestreo aleatorio simple teniendo en cuenta que todos los componentes y elementos tienen la misma posibilidad de ser parte de la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

Según Hernández (2017), Son las personas “que van a ser medidos”, en relación a esta investigación es la población conformada por 132 trabajadores de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

De acuerdo al diseño utilizado, se aplicó como técnica la encuesta, según Hernández (2014) enfatiza que, los datos obtenidos mediante la

encuesta, para aplicar un cuestionario anónimamente con la finalidad de conocer el comportamiento de seres humanos considerados como sujeto de estudio.

Tamayo (2017), manifiesta que la técnica es un engranaje de diferentes elementos que permite dirigirnos, recoger y transmitir datos. La técnica usada en esta investigación fue una encuesta

3.4.2 Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Mantenimiento del Personal en Base a la Meritocracia

El cuestionario referido a la variable independiente, Mantenimiento del personal en base a la meritocracia, presenta dos (02) dimensiones Metas (10 Ítems) y Compromiso (10 Ítems), con un total de 20 ítems. Los ítems presentan escala de medida Likert con las siguientes alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2) y Nunca (1). La aplicación se realizó de manera individual en un tiempo de 30 minutos.

Instrumento 2: Gestión por competencias

El cuestionario referente a la variable dependiente está constituido por tres (03) dimensiones: Selección del personal (05 ítems), Capacitación y Desarrollo (05 ítems) y Carrera profesional (05 ítems) haciendo un total de 15 ítems. Las preguntas presentan la escala Likert con las alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), casi nunca (2) y Nunca (1). La aplicación se realizó de manera individual en un tiempo de 30 minutos.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Instrumento 1: Cuestionario de Mantenimiento del Personal en Base a la Meritocracia

La validez se da de acuerdo al instrumento, ya que determina las respectivas variables. Es importante tener en cuenta el “juicio de expertos” la validez del instrumento que se va aplicar. Para nuestra

investigación se realizó a través del método de Holsti, con el apoyo de tres especialistas: Alexander Roger Vega López (Maestro en Gestión Pública), Isidro Chacón Amador (Maestro en Gestión Pública) y Norman Wilmer Tantas Saavedra (Maestro en Gestión Pública), los cuales analizaron minuciosamente los dos cuestionarios. Los resultados indican un muy buen nivel de validez de contenido por parte del instrumento (Promedio de ponderación = 100%), permitiendo garantizar su uso.

Tabla 3

Validación del Cuestionario de Mantenimiento del Personal en base a la Meritocracia

Expertos	Valoración
Juez 1 (ARVL)	100%
Juez 2 (ICHA)	100%
Juez 3 (NWTs)	100%
Promedio de ponderación 100% (Muy bueno)	

Fuente: *Elaboración propia*

El instrumento es confiable ya que, al ser confirmada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, reportó valor de 0.830 en la medición general. Por otro lado, la dimensión meta alcanzó un valor de 0.817, y compromiso 0.821. La estimación se realizó con los datos obtenidos de la aplicación de una muestra piloto ($n_p = 20$).

Tabla 4

Confiabilidad estadística del Cuestionario de Mantenimiento del Personal en base a la Meritocracia.

Dimensiones / Variable	Alfa de Cronbach
Dimensión meta	0.817
Dimensión compromiso	0.821

Mantenimiento del Personal en base a la Meritocracia	0.830
--	-------

Nota: Elaboración propia

Instrumento 2: Gestión por Competencias

La validez del segundo instrumento igualmente se realizó con el método de Holsti, con el apoyo del mismo grupo de expertos. Los resultados obtenidos indican un muy buen nivel de validez de contenido por parte del instrumento (Promedio de ponderación = 100%), lo cual garantiza su uso en la investigación.

Tabla 5

Validación del Cuestionario Gestión por Competencias.

Expertos	Valoración
Juez 1 (ARVL)	100%
Juez 2 (ICHA)	100%
Juez 3 (NWTS)	100%
Promedio de ponderación 100% (Muy bueno)	

Fuente: *Elaboración propia*

El instrumento es confiable ya que, al ser confirmada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, emitió un valor de 0.904 en la medición general. Por otro lado, la dimensión selección del personal alcanzó un valor de 0.892, capacitación y desarrollo 0.888 y carrera profesional 0.851. La estimación se realizó con los datos obtenidos de la aplicación de una muestra piloto ($n_p = 20$).

Tabla 6

Confiabilidad estadística del Cuestionario Gestión por Competencias.

Dimensiones / Variable	Alfa de Cronbach
Dimensión Selección del personal	0.892
Dimensión Capacitación y Desarrollo	0.888

Dimensión Carrera Profesional	0.851
Gestión por Competencias	0.904

Nota: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

En el marco de la elaboración de la investigación:

Primero realicé la búsqueda de la información, para luego describir la problemática en función a las variables en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Después realice una minuciosa búsqueda de las teorías que describen cada variable de estudio y luego se sintetizo obteniendo la operativización de las mismas.

Posteriormente estructure la metodología, para darle dirección a la investigación mediante el diseño de investigación, como recolectar datos mediante las técnicas e instrumentos, análisis de datos con los métodos estadísticos y posteriormente el marco teórico.

En el marco de la recolección de datos

Para la recolección de datos realice lo siguiente:

Primero, gestionar los permisos en las oficinas de una Red de Salud, Región Cajamarca, a través de un documento para la autorización del desarrollo de mi trabajo de investigación, luego solicite una relación de trabajadores y sus respectivos correos electrónicos, para poder tener comunicación directa con ellos y solicitarles su apoyo respectivo.

Segundo, se realizó la validación y análisis de instrumentos con la ayuda de expertos y la consistencia interna mediante Alfa de Cronbach.

Tercero, elabore cuestionarios y vía correo electrónico se envió a los participantes a su correo electrónico. La aplicabilidad se realizó en una semana.

Cuarto, se elaboró la sabana de datos en el Excel, a fin de pasar a la fase de procesamiento de datos. Donde se utilizaron los métodos estadísticos respectivos.

3.6 Método de análisis de datos

3.6.1 Estadística Descriptiva

Para realizar el ordenamiento y gestión de los datos de las variables mantenimiento del personal en base a la meritocracia y gestión por competencias se utilizó el Excel versión 2016.

Se utilizaron estadísticos de frecuencia y porcentaje, para verificar la mayor preferencia de niveles en cada variable, organizándolos en tablas estadísticas y figuras de barras

El método del estudio desarrollado es cuantitativo, realizándose mediante una encuesta. El programa estadístico SPSS ayudo en el análisis y recojo de datos y la realización de tablas de frecuencia, así como las pruebas estadísticas.

Según Fernández (2017) manifiesta que el uso del programa es de mucha utilidad para determinar los diversos resultados en los procesos de investigación.

3.6.2 Estadística Inferencial

El software que se utilizó para ordenar y gestionar los datos de las dos variables (mantenimiento del personal en base a la meritocracia y gestión por competencias) fue el SPSS versión 25.

El análisis se llevó a cabo por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la distribución de ambas variables en la curva normal. Para este proceso se tomó referencialmente el valor de significancia mayor a .05 para considerar la existencia de una distribución normal.

Luego, para comprobar las hipótesis de investigación, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y Chi Cuadrado, así como, el coeficiente de determinación (r^2), mismo que sirvió para explicar el cambio que se da en la variable dependiente (Gestión por Competencias) por influencia de la variable independiente (Mantenimiento del personal en base a la meritocracia) utilizando la regresión lineal.

3.7 Aspectos éticos

Se aplicó los instrumentos a todo el personal de una Red de Salud, Región Cajamarca mediante una muestra intencionada y con el debido orden y respeto a todos los participantes en la investigación. Asimismo, no fueron manipulados demostrando un nivel de respeto y transparencia. También se respetará el anonimato y plena libertad de los encuestados. Para garantizar el trabajo de investigación se tuvo en cuenta diversos criterios del autor Aragón (2015), quien en el texto “La ética de la Investigación Científica” que son:

- **Confidencialidad:** Que garantiza que los datos de los que participan no serán difundidos por ninguna circunstancia.
- **Libre participación:** Los participantes pueden aceptar o negarse a participar en un determinado estudio.
- **Evitar plagio:** Cuando los conocimientos de la investigación deben estar citados y referenciados, dando a entender que la información no sea nuestra.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de Resultados

Los datos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS, luego de un proceso de ordenamiento y filtración de datos que no pasaron el proceso de selección. Participaron 132 colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca. Analizando lo más notable de las variables, obteniendo los datos observados a continuación.

Tabla 7

Prevalencia de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia y gestión por competencias en colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Nivel	Mantenimiento del Personal en Base a la Meritocracia		Gestión por Competencias	
	f	%	f	%
Muy Deficiente	7	5,30	11	8,33
Deficiente	17	12,88	23	17,42
Regular	24	18,18	17	12,88
Bueno	41	31,06	36	27,27
Muy Bueno	43	32,58	45	34,09
Total	132	100.0	132	100.0

Nota: Base de datos recolectados en esta investigación.

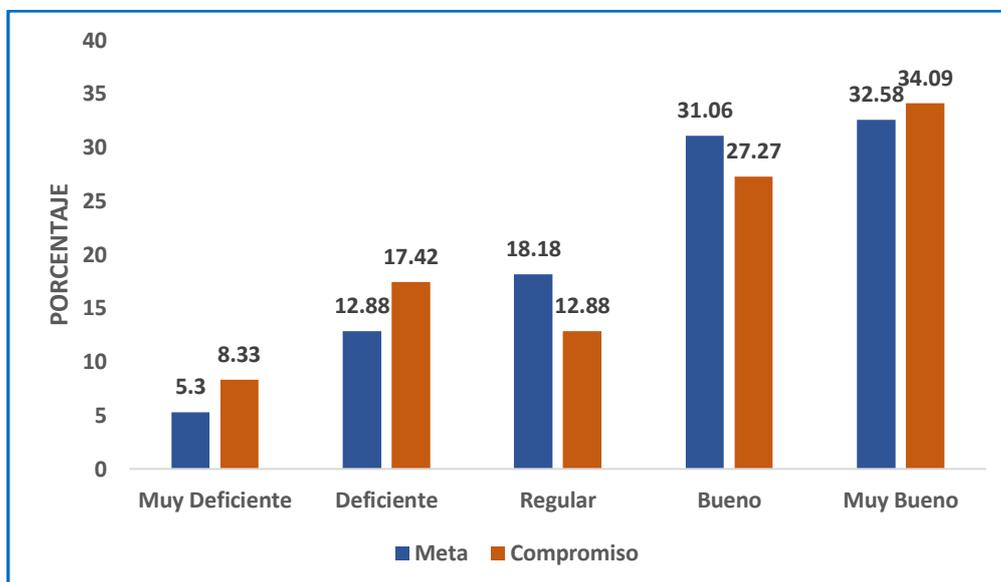
Interpretación:

En la tabla 7 se observa que el ***mantenimiento del personal en base a la meritocracia*** alcanzó mayor nivel muy bueno con un 32,58%, seguido de bueno con un 31,06 %, Regular con 18,18 %, Deficiente con 12,88 % y muy deficiente 5,30 % de respuestas por parte de los colaboradores,

La variable ***Gestión por competencias***, a diferencia de la primera variable alcanzó un 34,09 % en el nivel muy bueno, 27,27 % bueno, 17,42 % deficiente, 12,88 % regular y 8.33 muy deficiente.

Figura 1

Prevalencia de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia y gestión por competencias en colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.



Nota: Figura obtenida de la Tabla 7.

Tabla 8

Prevalencia de las dimensiones de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia en colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.

Nivel	Meta		Compromiso	
	f	%	F	%
Muy Deficiente	20	15,15	18	13,64
Deficiente	16	12,12	25	18,94
Regular	28	21,21	22	16,67
Bueno	36	27,27	32	24,24
Muy Bueno	32	24,24	35	26,52
TOTAL	132	100	132	100

Nota: Base de datos recolectados en esta investigación.

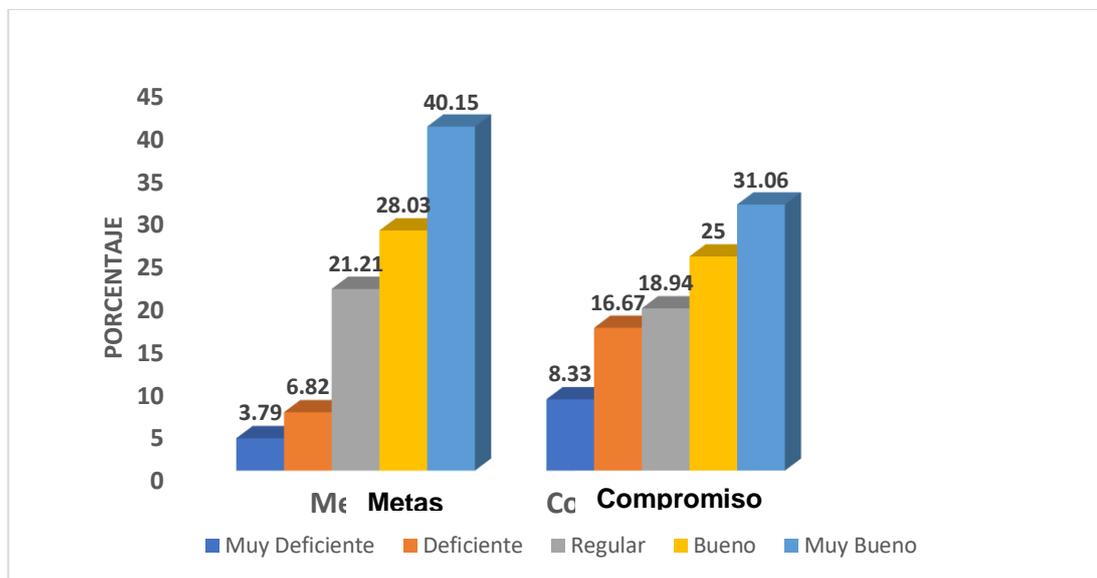
Interpretación:

En la tabla 5, se observa prevalencia de cada una de las dimensiones de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia. La dimensión

meta obtuvo mayor porcentaje en el nivel bueno (27,27%), seguido del nivel muy bueno (24,27%), luego regular (21,21), muy deficiente (15,15%) y muy deficiente (12,12%); y la dimensión **compromiso**, muy bueno (26,52%), bueno (24,24%), deficiente (18,94%), regular (16,67%) y muy deficiente (13,64%).

Figura 2

Prevalencia de las dimensiones de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia en los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.



Nota: Figura obtenida de la Tabla 8.

Tabla 9

Prevalencia de las dimensiones de la Variable Gestión por Competencias del personal de una Red de Salud, Región Cajamarca

Nivel	Selección de personal		Capacitación y desarrollo		Carrera profesional	
	f	%	f	%	f	%
Muy Deficiente	5	3,79	11	8,33	12	9,09
Deficiente	9	6,82	22	16,67	24	18,18
Regular	28	21,21	25	18,94	16	12,12
Bueno	37	28,03	33	25,0	36	27,27
Muy Bueno	53	40,15	41	31,06	44	33,33

TOTAL	132	100	132	100	132	9,09
-------	-----	-----	-----	-----	-----	------

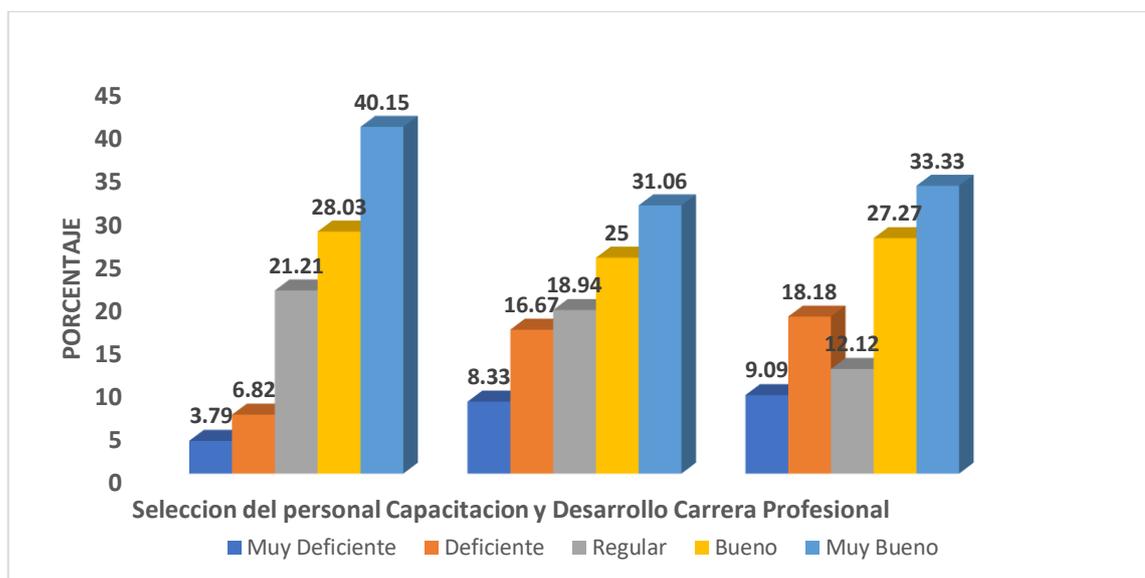
Nota: Base de datos recolectados en esta investigación.

Interpretación:

En la tabla 9, se observa la prevalencia de cada una de las dimensiones de la variable gestión por competencias. La dimensión **selección del personal** obtuvo mayor porcentaje en el nivel muy bueno (40,15%), seguido del nivel bueno (28,03%), luego regular (21,21), deficiente (6,82%) y muy deficiente (3,79%), la variable **capacitación y desarrollo**, muy bueno (31,06%), bueno (25%), regular (18,94%), deficiente (16,67%) y muy deficiente (8,33%) y **carrera profesional** muy bueno (33,33 %), bueno (27,27 %), deficiente (18,18 %), regular (12,12 %) y muy deficiente (9,09 %).

Figura 3

Prevalencia de las dimensiones de la Variable Gestión por Competencias del personal de una Red de Salud, Región Cajamarca



Nota: Figura obtenida de la Tabla 9.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov Smirnov de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia y sus dimensiones con la variable Gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca.

		Mantenimiento del Personal en base a la Meritocracia	Gestión por Competencias	Metas	Compromiso
	N	132	132	132	132
Parámetros normales ^{a,b}	Media	60.21	50.5	60.6	38.6
	Desv. Desviación	18.365	23.498	33.993	23.421
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.150	0.188	0.114	0.226
	Positivo	0.150	0.188	0.114	0.226
	Negativo	-0.082	-0.166	-0.078	-0.129
	Estadístico de prueba	0.158	0.182	0.117	0.231
	Sig. asintótica(bilateral)	,421 ^c	,462 ^c	,450 ^c	,438 ^c

Nota: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Interpretación

En tabla 10 observamos los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) de la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia y sus dimensiones correspondientes más la variable gestión por competencias, evidenciándose que los valores del nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov-Smirnov son mayores al 5% de significancia estándar ($p > 0.05$), en la variable y sus dimensiones; es decir, la distribución de los datos es de manera normal; en consecuencia se utiliza el coeficiente de Pearson y el estadístico de prueba Chi cuadrado.

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov Smirnov de la variable Gestión por competencias y sus dimensiones con la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia de una Red de Salud, Región Cajamarca

		Gestión por Competencias	Mantenimiento del Personal en Base a la Meritocracia	Selección del Personal	Capacitación y Desarrollo	Carrera Profesional
N		132	132	132	132	132
Parámetros normales ^{a,b}	50.5	60.21	53.5	61.6	40.6	39.6
	23.498	18.365	24.498	32.993	24.421	24.421
Máximas diferencias extremas	0.188	0.150	0.187	0.113	0.227	0.225
	0.188	0.150	0.189	0.115	0.228	0.229
	-0.166	-0.082	-0.166	-0.078	-0.129	-0.129
Estadístico de prueba		0.182	0.158	0.118	0.234	0.24
Sig. asintótica(bilateral)		,462 ^c	,421 ^c	,480 ^c	,428 ^c	,447 ^c

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Interpretación

En tabla 8 observamos los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) de la variable gestión por competencias y sus dimensiones más la variable mantenimiento del personal en base a la meritocracia, en donde se evidencia que los valores que corresponden al nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov- Smirnov son mayores al 5% de significancia estándar ($p > 0.05$), en la variable y todas sus dimensiones; es decir, la distribución de los datos es de manera normal; por lo tanto se utiliza el coeficiente de Pearson y el estadístico de prueba Chi cuadrado.

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

H_i: El mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021

Tabla 12

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca.

MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA		GESTIÓN POR COMPETENCIAS					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy Deficiente	N°	1	1	1	2	3	7
	%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	2%	5.30%
Deficiente	N°	2	2	2	4	6	17
	%	1.5%	1.5%	2%	3.5%	4.5%	12.88%
Regular	N°	2	5	3	8	10	24
	%	1.57%	3.75%	2.27%	6.0%	7.5%	18.18%
Bueno	N°	2	7	5	12	15	41
	%	1.5%	5%	3%	9%	9%	31.06%
Muy bueno	N°	4	8	6	10	11	43
	%	3%	6%	4.5%	7.5%	8.3%	32.58%
Total	N°	11	23	17	36	45	132
	%	8.33%	17.42%	12.88%	27.27%	34.09%	100.0%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Chi Cuadrado (X^2) = 41.72 Sig. P = 0.000 < 0.01; R de Pearson = 0.841

Interpretación: En tabla 12 observamos que el 32.58% de los colaboradores precisan niveles muy buenos en el mantenimiento del personal en base a la meritocracia, siendo el 8.3% de los mismos que tienen nivel muy bueno en la gestión por competencias, en contraste con el 34.09% que obtienen nivel muy bueno de la gestión por competencias. Con Chi Cuadrado de $X^2 = 41.72$ siendo ello significativo ($p < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.841 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

4.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

H₁: El mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a metas incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 13

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a metas y la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Metas		GESTIÓN POR COMPETENCIAS					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy Deficiente	N°	2	1	1	2	3	20
	%	1.5%	0.75%	0.75%	1.5%	2.27%	15.15%
Deficiente	N°	2	2	2	4	6	16
	%	1.5%	1.5%	1.5%	3%	4.5%	12.12%
Regular	N°	1	5	3	8	10	28
	%	0.70%	3.75%	2.3%	6%	7.5%	21.21%
Bueno	N°	2	7	5	12	15	35
	%	1.5%	5.3%	3.8%	9%	12.8%	27.27%
Muy bueno	N°	4	8	6	10	11	31
	%	3.5%	6.5%	5.1%	8.2%	8.6%	24.24%
Total	N°	11	23	17	36	45	132
	%	8.33%	17.42%	12.88%	27.27%	34.09%	100.0%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Chi Cuadrado (X^2) = 33.54 Sig. P = 0.000 < 0.01; R de Pearson = 0.799

Interpretación: En tabla 13 observamos que el 27.7% de los colaboradores precisan niveles buenos en el mantenimiento de las metas, siendo el 12.8% de los mismos que tienen nivel bueno en la gestión por competencias, en contraste con el 34.09% que obtienen nivel muy bueno de la gestión por competencias. Con Chi Cuadrado de $X^2 = 33.54$ siendo ello significativo ($p < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.799 (positiva moderada); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a las metas incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

H₂: El mantenimiento de personal en base a la meritocracia concerniente a compromiso incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 14

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a compromiso y la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Compromiso	GESTIÓN POR COMPETENCIAS					Total
	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy Deficiente	N° 2 % 1.5%	1 0.75%	1 0.75%	2 1.5%	3 2.27%	18 13.64%
Deficiente	N° 2 % 1.5%	2 1.5%	2 1.5%	4 3%	6 4.5%	25 18.94%
Regular	N° 1 % 0.75%	5 3.8%	3 2.3%	8 6%	10 7.6%	22 16.67%
Bueno	N° 2 % 1.5%	7 5.3%	5 3.8%	12 9%	15 11.4%	32 24.24%
Muy bueno	N° 4 % 3%	8 6%	6 4.5%	10 7.6%	11 8.3%	35 26.52%
Total	N° 11 % 8.33%	23 17.42%	17 12.88%	36 27.27%	45 34.09%	132 100.0%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Chi Cuadrado (X^2) = 36.87 Sig. P = 0.000 < 0.01; R de Pearson = 0.810

Interpretación: En tabla 14 observamos que el 26.52% de los colaboradores precisan niveles muy buenos en el mantenimiento del compromiso competencias, siendo el 8.3% de los mismos que tienen nivel muy bueno en la gestión por competencias, en contraste con el 34.09% que obtienen nivel muy bueno de la gestión por competencias. Con Chi Cuadrado de $X^2 = 36.87$ siendo ello significativo ($p < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.810 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto al compromiso incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

H3. El mantenimiento de personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la gestión por competencia concerniente a la selección de personal en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 15

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a selección del personal de la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia		Selección del personal					Total
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy Deficiente	N°	2	0	3	2	0	7
	%	1.52%	0.00%	2.27%	1.52%	0.00%	5.30%
Deficiente	N°	2	3	9	3	0	17
	%	1.52%	2.27%	6.82%	2.27%	0.00%	12.88%
Regular	N°	1	4	5	8	6	24
	%	0.76%	3.03%	3.79%	6.06%	4.55%	18.18%
Bueno	N°	0	2	11	12	16	41
	%	0.00%	1.52%	8.33%	9.09%	12.12%	31.06%
Muy bueno	N°	0	0	0	12	31	43
	%	0.00%	0.00%	0.00%	9.09%	23.48%	32.58%
Total	N°	5	9	28	37	53	132
	%	3.79%	6.82%	21.21%	28.03%	40.15%	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Chi Cuadrado (X^2) = 31.92 Sig. P = 0.000 < 0.01; R de Pearson = 0.768

Interpretación: En tabla 15 observamos que el 32.58% de los colaboradores precisan niveles muy buenos en el mantenimiento de la selección del personal, siendo el 23.48% de los mismos que tienen nivel muy bueno en la selección de personal, en contraste con el 40.15% que obtienen nivel muy bueno en la selección del personal. Con Chi Cuadrado de $X^2 = 31.92$ siendo ello significativo ($p < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.768 (positiva moderada); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias respecto a la selección del personal en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

H4: El mantenimiento de personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la gestión por competencia concerniente a la capacitación y desarrollo en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 16

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a capacitación y desarrollo de la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia		Capacitación y desarrollo					Total
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy Deficiente	N°	6	1	0	0	0	7
	%	4.55%	0.76%	0.00%	0.00%	0.00%	5.30%
Deficiente	N°	3	5	3	5	1	17
	%	2.27%	3.79%	2.27%	3.79%	0.76%	12.88%
Regular	N°	2	16	0	3	3	24
	%	1.52%	12.12%	0.00%	2.27%	2.27%	18.18%
Bueno	N°	0	0	16	10	15	41
	%	0.00%	0.00%	12.12%	7.58%	11.36%	31.06%
Muy bueno	N°	0	0	6	15	22	43
	%	0.00%	0.00%	4.55%	11.36%	16.67%	32.58%
Total	N°	11	22	25	33	41	132
	%	8.33%	16.67%	18.94%	25.00%	31.06%	100%

Nota: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca

Chi Cuadrado (X^2) = 35.88 Sig. P = 0.000 < 0.01; R de Pearson = 0.822

Interpretación: En tabla 16 observamos que el 32.58% de los colaboradores precisan niveles muy buenos en el mantenimiento de la selección del personal, siendo el 16.67% de los mismos que tienen nivel muy bueno en la capacitación y desarrollo, en contraste con el 31.06% que obtienen nivel muy bueno en la selección del personal. Con Chi Cuadrado de $X^2 = 35.88$ siendo ello significativo ($p < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.822 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias respecto a la capacitación y desarrollo en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

H5. El mantenimiento de personal en base a la meritocracia incide directa y significativamente en la gestión por competencia concerniente a la carrera profesional en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 17

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a carrera profesional de la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia		Carrera profesional					Total
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy Deficiente	N°	5	1	1	0	0	7
	%	3.79%	0.76%	0.76%	0.00%	0.00%	5.30%
Deficiente	N°	4	5	0	8	0	17
	%	3.03%	3.79%	0.00%	6.06%	0.00%	12.88%
Regular	N°	3	4	5	6	6	24
	%	2.27%	3.03%	3.79%	4.55%	4.55%	18.18%
Bueno	N°	0	9	0	10	22	41
	%	0.00%	6.82%	0.00%	7.58%	16.67%	31.06%
Muy bueno	N°	0	5	10	12	16	43
	%	0.00%	3.79%	7.58%	9.09%	12.12%	32.58%
Total	N°	12	24	16	36	44	132
	%	9.09%	18.18%	12.12%	27.27%	33.33%	100%

Nota: Instrumentos aplicados a los colaboradores de una Red de Salud, Región Cajamarca.

Chi Cuadrado (X^2) = 36.14 Sig. P = 0.000 < 0.01; R de Pearson = 0.840

Interpretación: En tabla 17 observamos que el 32.58% de los colaboradores precisan niveles muy buenos en el mantenimiento de la selección del personal, siendo el 12.12% de los mismos que tienen nivel muy bueno en la carrera profesional, en contraste con el 33.3% que obtienen nivel muy bueno en la carrera profesional. Con Chi Cuadrado de $X^2 = 36.14$ siendo ello significativo ($p < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.840 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias respecto a la carrera profesional en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Tabla 18

Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencia y sus dimensiones en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	CHI CUADRADO X ²	R DE PEARSON	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencia	41.72	0.841 (positiva alta)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Relación causal de las dimensiones de la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia con la variable gestión por competencia					
Dimensión metas - gestión por competencia	33.54	0.799 (positiva moderada)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Dimensión compromiso - gestión por competencia	36.87	0.810 (positiva alta)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Relación causal de la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia con las dimensiones de la variable gestión por competencia					
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia - Dimensión Selección del personal	31.92	0.768 (positiva moderada)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia - Dimensión Capacitación y Desarrollo	35.88	0.822 (positiva alta)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia - Dimensión Carrera Profesional	36.14	0.840 (positiva alta)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa

Nota: Elaboración propia.

Tabla 19

Resumen de los modelos de la relación funcional de las variables Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencia y sus dimensiones en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	Modelo de relación funcional	Interpretación	R ²	Interpretación	Valor P
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencia	Mantenimiento del personal en base a la meritocracia = 0.271* Gestión por competencia + 0.54	A mayor gestión por competencia mayor Mantenimiento del personal en base a la meritocracia. Por cada punto que aumente la gestión por competencia, el Mantenimiento del personal en base a la meritocracia se incrementará en 0.271.	89.1%	El Mantenimiento del personal en base a la meritocracia explica en 89.1% a la gestión por competencia, el 10.9% es explicado por otros factores.	0.000
Relación causal de las dimensiones de la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia con la variable gestión por competencia					
Dimensión metas - gestión por competencia	Metas = 6.579 * Gestión por competencia + 2.855	A mayor gestión por competencia mayores metas. Por cada punto que aumente la gestión por competencia, las metas en 6.579	74.0%	Las metas explican en 74.0% a la gestión por competencia, el 26.0% es explicado por otros factores.	0.000
Dimensión compromiso - gestión por competencia	Compromiso = 11.452 * Gestión por competencia + 2.532	A mayor gestión por competencia mayores compromisos. Por cada punto que aumente la gestión por competencia, los compromisos en 11.452.	72.4%	El compromiso explica en 72.4% a la gestión por competencia, el 27.6% es explicado por otros factores.	0.000
Relación causal de la variable Mantenimiento del personal en base a la meritocracia con las dimensiones de la variable gestión por competencia					
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia - Dimensión Selección del personal	Mantenimiento del personal en base a la meritocracia = 0.800 * Selección del personal + 0.139	A mayor selección del personal mayor Mantenimiento del personal en base a la meritocracia. Por cada punto que aumente la selección de personal, el Mantenimiento del personal en base a la meritocracia se incrementará en 0.800.	76.8%	El Mantenimiento del personal en base a la meritocracia explica en 76.8% a la selección del personal, el 23.2% es explicado por otros factores.	0.000

Mantenimiento del personal en base a la meritocracia - Dimensión Capacitación y Desarrollo	Mantenimiento del personal en base a la meritocracia = 0.244 * Capacitación y Desarrollo + 0.135	A mayor capacitación y desarrollo mayor Mantenimiento del personal en base a la meritocracia. Por cada punto que aumente la capacitación y desarrollo, el Mantenimiento del personal en base a la meritocracia se incrementará en 0.244.	80.2%	El Mantenimiento del personal en base a la meritocracia explica en 80.2% a la capacitación y desarrollo, el 19.8% es explicado por otros factores.	0.000
Mantenimiento del personal en base a la meritocracia - Dimensión Carrera Profesional	Mantenimiento del personal en base a la meritocracia = 0.981 * Carrera Profesional + 0.143	A mayor carrera profesional mayor Mantenimiento del personal en base a la meritocracia. Por cada punto que aumente la carrera profesional, el Mantenimiento del personal en base a la meritocracia se incrementará en 0.981	82.1%	El Mantenimiento del personal en base a la meritocracia explica en 82.1% a la carrera profesional, el 17.9% es explicado por otros factores.	0.000

Nota: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo el objetivo general fue: Explicar de qué manera incide el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

En referencia a la hipótesis general se evidencia que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide directa y significativa en la Gestión por competencias en los trabajadores de una Red de Salud, Región Cajamarca, comprobándose con Chi Cuadrado de $X^2 = 41.72$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.841 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Lo anterior coincide con Yair (2016), quien expresa que la meritocracia es muy importante para la gestión en toda empresa, siendo determinante para lograr metas y permitir que el personal se sienta en confianza para realizar sus tareas.

En referencia a la hipótesis específica 1 evidenciamos que el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a metas incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, comprobándose con Chi Cuadrado de $X^2 = 33.54$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.799 (positiva moderada); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a metas incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Lo anterior se relaciona con Romero (2017), quien menciona que las metas son muy importantes para tener una gestión por competencias dentro de una empresa.

En referencia a la hipótesis específica 2 se evidencia que el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a compromiso incide directa y

significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, comprobándose con Chi Cuadrado de $X^2 = 36.87$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.810 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a compromiso incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Lo anterior se relaciona con Sánchez (2017), quien menciona que las metas son muy importantes para tener una gestión por competencias dentro de una empresa.

En referencia a la hipótesis específica 3 se evidencia que el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a selección de personal incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, comprobándose con Chi Cuadrado de $X^2 = 31.92$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.768 (positiva moderada); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias en cuanto a la selección del personal en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021

Lo anterior se relaciona con Fernández (2018), quien menciona que la selección de personal influye directamente en la gestión por competencias, siendo determinante para el cumplimiento de objetivos dentro de una empresa.

En referencia a la hipótesis específica 4 se evidencia que el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a capacitación y desarrollo incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, comprobándose con Chi Cuadrado de $X^2 = 35.88$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.822 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias en cuanto a capacitación y desarrollo en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Lo anterior se relaciona con Soria (2017), quien afirma que la capacitación y desarrollo influye directamente en la gestión por competencias, permitiendo que los trabajadores estén preparados técnicamente para cumplir eficientemente su trabajo.

En referencia a la hipótesis específica 5 se evidencia que el mantenimiento de personal en base a la meritocracia en cuanto a carrera profesional incide directa y significativamente en la gestión por competencia en una Red de Salud, Región Cajamarca, comprobándose con Chi Cuadrado de $X^2 = 36.14$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.840 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias en cuanto a carrera profesional en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

Lo anterior se relaciona con Casa (2017), quien afirma que todo trabajador dentro de una empresa al tener una carrera profesional contribuirá directamente en la gestión por competencias, ya que estará preparado para enfrentar los retos que se le presenten en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Se evidencia que sí existe relación significativa entre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la gestión por competencias, hallándose el valor con Chi Cuadrado de $X^2 = 41.72$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.841 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.
- 6.2** Se evidencia que sí existe relación significativa entre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a las metas y la gestión por competencias, hallándose el valor con Chi Cuadrado de $X^2 = 33.54$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.799 (positiva moderada); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto a las metas incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.
- 6.3** Se evidencia que sí existe relación significativa entre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto al compromiso y la gestión por competencias, hallándose el valor con Chi Cuadrado de $X^2 = 36.87$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.810 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia en cuanto al compromiso incide muy significativamente en la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.
- 6.4** Se evidencia que sí existe relación significativa entre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la selección del personal de la gestión por competencias, hallándose el valor con Chi Cuadrado de $X^2 = 31.92$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.768 (positiva moderada); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy

significativamente en la selección del personal de la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

6.5 Se evidencia que sí existe relación significativa entre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la capacitación y desarrollo de la gestión por competencias, hallándose el valor con Chi Cuadrado de $X^2 = 35.88$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.822 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la capacitación y desarrollo de la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

6.6 Se evidencia que sí existe relación significativa entre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia y la carrera profesional de la gestión por competencias, hallándose el valor con Chi Cuadrado de $X^2 = 36.14$; con una significancia de 0.000 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente R de Pearson = 0.840 (positiva alta); evidenciándose que el mantenimiento del personal en base a la meritocracia incide muy significativamente en la carrera profesional de la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Las instituciones de salud de la Región Cajamarca, sean estatales o privadas, que realicen la selección del personal deben mantener su personal mediante una meritocracia en todas las instancias, mejorando su gestión por competencias, permitiendo de esta manera lograr el cumplimiento de metas y teniendo entre sus filas trabajadores competentes, íntegros y con proyección social.
- Los gerentes de los centros de salud de la Región Cajamarca deben estimular a sus trabajadores de manera permanente, mediante asistencia a cursos o eventos de pasantía, logrando en ellos mejor compromiso e identificación con su trabajo y empresa.
- El equipo de gestión de la Región Cajamarca, deben generar con la ayuda de sus trabajadores proyectos integrales, donde se fomente la gestión por competencias en base a la meritocracia, permitiendo de esta manera el trabajo en equipo, mejor clima laboral y una identidad con su empresa.
- A los futuros maestrantes, profundizar el estudio relacionado a la meritocracia que proyecte a diferentes variables, dando solución a las diferentes problemáticas que se presentan, si se basa en esta investigación, utilizar un diseño cuasi experimental, aplicando un Programa de meritocracia que mejore la gestión por competencias de los diferentes trabajadores de Salud.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias*. La trilogía: las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires.
- Altaba, E. ((2009)). *La nueva gestión pública y la gestión por competencias*. Universitat Rovira I Virgili: Reus.
- Andía, W. (2013). *Conjunto de acciones a través del cual las organizaciones cumplen sus propósitos establecidos en las políticas estatales macros refrendadas por el ejecutivo*. UHC.
- Barrera, A. (2014). *Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. Lima - Perú.
- Bisquerra, R. A. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla S.A.
- Brunet, I., & Moral, D. (2016). *Meritocratic Narrative, education system and market societies*. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales.
- Carrasco S, D. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015*. Andahuaylas - Perú.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo*. San Jerónimo.
- Castillo, J. (2012). *Is Inequality Becoming Just? Changes in Public Opinion about Economic Distribution in Chile*. Revista: Bulletin of Latin American Research, 1-18.
- Cociña, M. (07 de 06 de 2013). CIPER. Recuperado el 09 de 07 de 2020, de Cinco argumentos contra la Meritocracia: <https://www.ciperchile.cl/2013/06/07/cinco-argumentos-contra-lameritocracia/>

- Fernández, E. J. (2009). *Iniciación a los negocios, aspectos directivos*. Paraninfo.
- Fernández, G. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la Secretaría de Inteligencia para mejorar el desempeño técnico y administrativo para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*. Guatemala.
- García, C. &. (2010). *Motivación en el trabajo*. Revista Científica para la motivación del trabajo.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de investigación*. Córdova: Brujas. |Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*, quinta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Goldthorpe, J. (12 de febrero de 2003). *The myth of education-based meritocracy*. Obtenido de New Economy: <https://doi.org/10.1046/j.1468-0041.2003.00324.x>
- Hernández, R., Fernández, & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. 90
- Jiménez, H. (2010). *La gestión de intereses en la administración pública peruana*. Lima - Perú.
- Martínez, V. (2018). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de Artes Gráficas*. México.
- Morales, O. (2014). *Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. Lima - Perú.
- Napione, M. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid: Días de Santos, S.A.
- Parker, G. M. (2013). *¿Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo?* Madrid: Díaz Santos, S.A.
- Rodríguez, M. (2014). *Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. Lima - Perú.

- Romero y Távara, R. (2014). *Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. Lima - Perú.
- Sen. (2005). *La idea de la meritocracia puede tener muchas virtudes, pero la claridad no es una de ellas*.
- Sosa, J. (1982 - 2010). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas*. México.
- Sosa, J. (1982-2010). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas*. México.
- Spencer, S. y. (1993). *Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación*.
- Spencer, S. y. (1993). *La habilidad es uno de los principales tipos de competencias*.
- Urcola, J. (2010). *Dirigir personas: fondo y formas*. Madrid.: Esic.
- Warikoo, N., & Fuhr, C. (2014). *Legitimizing status: perceptions of meritocracy and inequality among undergraduates at an elite British university*. Magazine British Educational Research Journal, 699-717.
- Yair. (2010). *La meritocracia mediante características adscriptivas como riqueza heredada, clase social, etnicidad, raza*.
- Yair, G. (2007). *Meritocracy*. New York: Ritzer.
- Young, M. (1962). *The Rise of the Meritocracy*. Baltimore: Penguin Books.
- Zayas, P. (1996): *¿Cómo seleccionar al personal de la empresa?* Ed. Academia, Ciudad Habana., 202 pp.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia	Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, que definen la permanencia de las personas en la organización y la motivación del trabajo (Chiavenato, (2015)	Es mantener al personal de la empresa por tener características personales, sociales, educativas e intelectuales para lograr objetivos fijados en la empresa. Selección de personal en función de sus méritos personales. Dimensiones: Metas y Compromiso. La muestra participante es de 132 trabajadores. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario El cuestionario tiene 20 ítems Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V24; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Metas Individuales • Metas grupales • Cumplimiento de funciones • Espíritu ético de logro • Integración al equipo 	Ordinal Tipo Likert Opciones de Respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Nivel de Escala: Muy bueno Bueno Regular Deficiente Muy deficiente
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos específicos • Compromisos transversales • Demuestra puntualidad • Realiza funciones asignadas 	

Nota: Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Gestión por competencia.	Castillo Silverio (2017), indica: "La meritocracia en la gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de recursos humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente".	Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio; es también, impulsar a nivel de excelencia individuales de acuerdo a las necesidades operativas, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que "saben hacer" o podrían hacer. La muestra participante es de 132 trabajadores. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. El cuestionario tiene 15 ítems Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V24; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes y conductas • Proactividad 	Ordinal Tipo Likert Opciones de Respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Nivel de Escala: Muy bueno Bueno Regular Deficiente Muy deficiente
			Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones Actualizaciones 	
			Carrera profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conocimientos Logro de objetivos 	

Nota: Elaboración propia

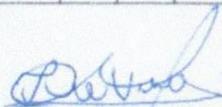
ANEXO 2: MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA

TITULO DE LA TESIS: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de la Red de Salud Cajabamba - 2021

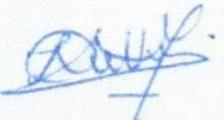
VARIABLE: MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA																	
DIMENSIÓN 1: Metas																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Cumplimiento de funciones	1. Finaliza las funciones que le dieron						✓		✓		✓		✓		✓		
	2. Ejecuta sus funciones de acuerdo a los lineamientos de la empresa						✓		✓		✓		✓		✓		
	3. Finaliza oportunamente las funciones encomendadas						✓		✓		✓		✓		✓		
Metas individuales	4. Crecimiento en el puesto luego de ser capacitado						✓		✓		✓		✓		✓		
Espíritu ético de logro	5. Se identifican las funciones en el cumplimiento de metas.						✓		✓		✓		✓		✓		
	6. Se logra los objetivos en base al espíritu ético laboral						✓		✓		✓		✓		✓		
	7. Desempeña eficientemente su trabajo en el puesto encomendado						✓		✓		✓		✓		✓		

Metas grupales	8. Es proactivo en el cumplimiento de las metas en equipo.						✓		✓		✓		✓			
	9. Trabaja en el logro de las metas programadas.						✓		✓		✓		✓			
Integración al grupo	10. Se integra fácilmente al equipo de trabajo						✓		✓							
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO																
Compromisos específicos	11. Es leal en las labores que se le asignan						✓		✓		✓		✓			
	12. Tiene predisposición sobre las funciones que le encomiendan.						✓		✓		✓		✓			
	13. Tiene disposición para mejorar su comportamiento.						✓		✓		✓		✓			
	14. Reacciona positivamente ante circunstancias no deseadas.						✓		✓		✓		✓			
Compromisos transversales	15. Demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al realizar su trabajo.						✓		✓		✓		✓			
	16. Demuestra sus habilidades laborales en la solución de conflictos.						✓		✓		✓		✓			
	17. Se muestra motivado, comunicativo y aplica inteligencia emocional durante su trabajo						✓		✓		✓		✓			
Demuestra puntualidad	18. Muestra puntualidad para el cumplimiento de retos.						✓		✓		✓		✓			
Realiza funciones asignadas	19. Cumple sus tareas asignadas sin la presencia del supervisor o jefe						✓		✓		✓		✓			
	20. Aplica en el trabajo su intelecto y experiencia académica						✓		✓		✓		✓			



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre mantenimiento del personal en base a la meritocracia		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	ALEXSANDER ROGER VEGA LOPEZ	DNI N°	44318543
Título Profesional	ABOGADO	Celular	997811778
Dirección Domiciliaria	CALLE CIRO ALEGRIA 472 -URB. LAS QUINTANAS -TRUSILLO.		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	27/05/2022

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

TÍTULO DE LA TESIS: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de la Red de Salud Cajabamba - 2021

VARIABLE: Gestión por competencias																	
DIMENSIÓN 1: Selección de Personal																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Actitudes y conductas	1. Los procesos de selección de personal son llevados a cabo con transparencia						✓		✓		✓		✓		✓		
	2. La selección de personal se realiza de acuerdo a la normatividad vigente						✓		✓		✓		✓		✓		
	3. Considera que para ocupar un cargo/puesto el personal cuenta con actitud motivante						✓		✓		✓		✓		✓		
	4. Las convocatorias para seleccionar al personal son transparentes y colocadas en la web						✓		✓		✓		✓		✓		
Proactividad	5. Muestra proactividad para mejorar la eficacia de la institución						✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Capacitación y Desarrollo																
Toma de decisiones	6. Deciden realizar constantemente el diagnóstico de necesidades de capacitación						✓		✓		✓		✓		✓	
	7. Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación						✓		✓		✓		✓		✓	
Actualizaciones	8. Se viene realizando las capacitaciones de acuerdo al Plan de Capacitación						✓		✓		✓		✓		✓	
	9. Las capacitaciones que les otorgan están de acuerdo a su puesto laboral						✓		✓		✓		✓		✓	
	10. Las capacitaciones ayudan al logro de objetivos y metas de la institución						✓		✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Carrera profesional																
Nivel de conocimientos	11. La institución tiene políticas de formación y especialización						✓		✓		✓		✓		✓	
	12. La institución le da un valor agregado a su formación académica						✓		✓		✓		✓		✓	
Logro de objetivos	13. En la Red de Salud Cajabamba puede hacer una línea de carrera						✓		✓		✓		✓		✓	
	14. En la institución se trabaja bajo presión						✓		✓		✓		✓		✓	
	15. Los trabajadores poseen su carrera profesional para el cumplimiento de metas y todas las funciones encomendadas.						✓		✓		✓		✓		✓	

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente a la gestión por competencias en la Red de Salud Cajabamba 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	ALEXSANDER ROGGER VEGA LOPEZ	DNI N°	44318543
Título Profesional	ABOGADO	Celular	997811778
Dirección Domiciliaria	CALLE CARO ALFORIA 472 - URB. LAS QUINTANAS - TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	27/05/2022

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA

TITULO DE LA TESIS: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de la Red de Salud Cajabamba - 2021

VARIABLE: MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA																	
DIMENSIÓN 1: Metas																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN			COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
Cumplimiento de funciones	1. Finaliza las funciones que le dieron						✓		✓		✓		✓		✓		
	2. Ejecuta sus funciones de acuerdo a los lineamientos de la empresa						✓		✓		✓		✓		✓		
	3. Finaliza oportunamente las funciones encomendadas						✓		✓		✓		✓		✓		
Metas individuales	4. Crecimiento en el puesto luego de ser capacitado						✓		✓		✓		✓		✓		
Espíritu ético de logro	5. Se identifican las funciones en el cumplimiento de metas.						✓		✓		✓		✓		✓		
	6. Se logra los objetivos en base al espíritu ético laboral						✓		✓		✓		✓		✓		
	7. Desempeña eficientemente su trabajo en el puesto encomendado						✓		✓		✓		✓		✓		

Metas grupales	8. Es proactivo en el cumplimiento de las metas en equipo.							✓		✓		✓		✓		✓		
	9. Trabaja en el logro de las metas programadas.							✓		✓		✓		✓		✓		
Integración al grupo	10. Se integra fácilmente al equipo de trabajo							✓		✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO																		
Compromisos específicos	11. Es leal en las labores que se le asignan							✓		✓		✓		✓		✓		
	12. Tiene predisposición sobre las funciones que le encomiendan.							✓		✓		✓		✓		✓		
	13. Tiene disposición para mejorar su comportamiento.							✓		✓		✓		✓		✓		
	14. Reacciona positivamente ante circunstancias no deseadas.							✓		✓		✓		✓		✓		
Compromisos transversales	15. Demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al realizar su trabajo.							✓		✓		✓		✓		✓		
	16. Demuestra sus habilidades laborales en la solución de conflictos.							✓		✓		✓		✓		✓		
	17. Se muestra motivado, comunicativo y aplica inteligencia emocional durante su trabajo							✓		✓		✓		✓		✓		
Demuestra puntualidad	18. Muestra puntualidad para el cumplimiento de retos.							✓		✓		✓		✓		✓		
Realiza funciones asignadas	19. Cumple sus tareas asignadas sin la presencia del supervisor o jefe							✓		✓		✓		✓		✓		
	20. Aplica en el trabajo su intelecto y experiencia académica							✓		✓		✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre mantenimiento del personal en base a la meritocracia		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Isidro Chacón Amador	DNI N°	26956299
Título Profesional	Abogado	Celular	944652529
Dirección Domiciliaria	Calle Ortega y Gasset 691 Urb. Rázuri-Trujillo		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 28 de Mayo de 2022

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

TITULO DE LA TESIS: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de la Red de Salud Cajabamba - 2021

VARIABLE: Gestión por competencias																	
DIMENSIÓN 1: Selección de Personal																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO								OBSERVACIONES		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN			COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
Actitudes y conductas	1. Los procesos de selección de personal son llevados a cabo con transparencia						✓		✓		✓		✓		✓		
	2. La selección de personal se realiza de acuerdo a la normatividad vigente						✓		✓		✓		✓		✓		
	3. Considera que para ocupar un cargo/puesto el personal cuenta con actitud motivante						✓		✓		✓		✓		✓		
	4. Las convocatorias para seleccionar al personal son transparentes y colocadas en la web						✓		✓		✓		✓		✓		
Proactividad	5. Muestra proactividad para mejorar la eficacia de la institución						✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Capacitación y Desarrollo														
Toma de decisiones	6. Deciden realizar constantemente el diagnóstico de necesidades de capacitación						✓		✓		✓		✓	✓
	7. Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación						✓		✓		✓		✓	✓
Actualizaciones	8. Se viene realizando las capacitaciones de acuerdo al Plan de Capacitación						✓		✓		✓		✓	✓
	9. Las capacitaciones que les otorgan están de acuerdo a su puesto laboral						✓		✓		✓		✓	✓
	10. Las capacitaciones ayudan al logro de objetivos y metas de la institución						✓		✓		✓		✓	✓
DIMENSIÓN 3: Carrera profesional														
Nivel de conocimientos	11. La institución tiene políticas de formación y especialización						✓		✓		✓		✓	✓
	12. La institución le da un valor agregado a su formación académica						✓		✓		✓		✓	✓
Logro de objetivos	13. En la Red de Salud Cajabamba puede hacer una línea de carrera						✓		✓		✓		✓	✓
	14. En la institución se trabaja bajo presión						✓		✓		✓		✓	✓
	15. Los trabajadores poseen su carrera profesional para el cumplimiento de metas y todas las funciones encomendadas.						✓		✓		✓		✓	✓


 FIRMA DEL EXPERTO

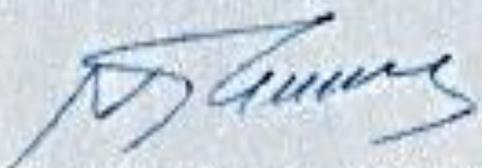
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión por competencias		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente a la gestión por competencias en la Red de Salud Cajabamba 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Isidro Chacón Amador	DNI N°	26956299
Título Profesional	Abogado	Celular	944652529
Dirección Domiciliaria	Calle Ortega y Gasset 691 Urb. Rázuri-Trujillo		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 28 de Mayo de 2022

Metas grupales	8. Es proactivo en el cumplimiento de las metas en equipo.					✓	✓	✓	✓	✓		
	9. Trabaja en el logro de las metas programadas.					✓	✓	✓	✓	✓		
Integración al grupo	10. Se integra fácilmente al equipo de trabajo					✓	✓	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO												
Compromisos específicos	11. Es leal en las labores que se le asignan					✓	✓	✓	✓	✓		
	12. Tiene predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					✓	✓	✓	✓	✓		
	13. Tiene disposición para mejorar su comportamiento.					✓	✓	✓	✓	✓		
	14. Reacciona positivamente ante circunstancias no deseadas.					✓	✓	✓	✓	✓		
Compromisos transversales	15. Demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al realizar su trabajo.					✓	✓	✓	✓	✓		
	16. Demuestra sus habilidades laborales en la solución de conflictos.					✓	✓	✓	✓	✓		
	17. Se muestra motivado, comunicativo y aplica inteligencia emocional durante su trabajo					✓	✓	✓	✓	✓		
Demuestra puntualidad	18. Muestra puntualidad para el cumplimiento de retos.					✓	✓	✓	✓	✓		
Realiza funciones asignadas	19. Cumple sus tareas asignadas sin la presencia del supervisor o jefe					✓	✓	✓	✓	✓		
	20. Aplica en el trabajo su intelecto y experiencia académica					✓	✓	✓	✓	✓		


 FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre mantenimiento del personal en base a la meritocracia		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	NORTON WILFRED TONTAS SANDERO	DNI N°	17909354
	Título Profesional	ABOGADO	Celular
Dirección Domiciliaria	H2. C - 18 URB - TRUPAL - TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo
			28-05-2022

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

TÍTULO DE LA TESIS: Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la gestión por competencias de la Red de Salud Cajabamba - 2021

VARIABLE: Gestión por competencias																	
DIMENSIÓN 1: Selección de Personal																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Actitudes y conductas	1. Los procesos de selección de personal son llevados a cabo con transparencia						✓		✓		✓		✓		✓		
	2. La selección de personal se realiza de acuerdo a la normatividad vigente						✓		✓		✓		✓		✓		
	3. Considera que para ocupar un cargo/puesto el personal cuenta con actitud motivante						✓		✓		✓		✓		✓		
	4. Las convocatorias para seleccionar al personal son transparentes y colocadas en la web						✓		✓		✓		✓		✓		
Proactividad	5. Muestra proactividad para mejorar la eficacia de la institución						✓		✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Capacitación y Desarrollo

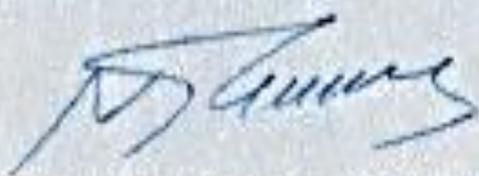
Toma de decisiones	6. Deciden realizar constantemente el diagnóstico de necesidades de capacitación					✓	✓	✓	✓	✓		
	7. Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación					✓	✓	✓	✓	✓		
Actualizaciones	8. Se viene realizando las capacitaciones de acuerdo al Plan de Capacitación					✓	✓	✓	✓	✓		
	9. Las capacitaciones que les otorgan están de acuerdo a su puesto laboral					✓	✓	✓	✓	✓		
	10. Las capacitaciones ayudan al logro de objetivos y metas de la institución					✓	✓	✓	✓	✓		

DIMENSIÓN 3: Carrera profesional

Nivel de conocimientos	11. La institución tiene políticas de formación y especialización					✓	✓	✓	✓	✓		
	12. La institución le da un valor agregado a su formación académica					✓	✓	✓	✓	✓		
Logro de objetivos	13. En la Red de Salud Cajabamba puede hacer una línea de carrera					✓	✓	✓	✓	✓		
	14. En la institución se trabaja bajo presión					✓	✓	✓	✓	✓		
	15. Los trabajadores poseen su carrera profesional para el cumplimiento de metas y todas las funciones encomendadas.					✓	✓	✓	✓	✓		


FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre mantenimiento del personal en base a la meritocracia		
Objetivo del Instrumento	Recoger información referente al mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Red de Salud Cajabamba, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	NORTON WILMER TAVES SANCHEZ	DNI N°	17909354
Título Profesional	ABOGADO	Celular	
Dirección Domiciliaria	H2. C - 18 URB - TRUPAL - TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 28-05-2022

Anexo 3

Confiabilidad con Alfa de Cronbach de la Variable Mantenimiento del personal en base a la Meritocracia

ITEM	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
METAS		
1	Finaliza las funciones que le dieron	,846
2	Ejecuta sus funciones de acuerdo a los lineamientos de la empresa	,827
3	Finaliza oportunamente las funciones encomendadas	,846
4	Crecimiento en el puesto luego de ser capacitado	,823
5	Se identifican las funciones en el cumplimiento de metas.	,839
6	Se logra los objetivos en base al espíritu ético laboral	,832
7	Desempeña eficientemente su trabajo en el puesto encomendado	,838
8	Es proactivo en el cumplimiento de las metas en equipo.	,825
9	Trabaja en el logro de las metas programadas.	,829
10	Se integra fácilmente al equipo de trabajo	,828

**Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.817$
La fiabilidad se considera como BUENA**

	COMPROMISO	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
11	Es leal en las labores que se le asignan	,833
12	Tiene predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	,837
13	Tiene disposición para mejorar su comportamiento.	,838
14	Reacciona positivamente ante circunstancias no deseadas.	,838
15	Demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al realizar su trabajo.	,840
16	Demuestra sus habilidades laborales en la solución de conflictos.	,823
17	Se muestra motivado, comunicativo y aplica inteligencia emocional durante su trabajo	,832
18	Muestra puntualidad para el cumplimiento de retos.	,829
19	Cumple sus tareas asignadas sin la presencia del supervisor o jefe	,824
20	Aplica en el trabajo su intelecto y experiencia académica	,825

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.821$
La fiabilidad se considera como BUENA

Alfa de Cronbach total: $\alpha = 0.830$

Tabla 3

Confiabilidad con alfa de Cronbach de la Variable Gestión por Competencias

ITEM	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
SELECCIÓN DEL PERSONAL		
1	Los procesos de selección de personal son llevados a cabo con transparencia	,814
2	La selección de personal se realiza de acuerdo a la normatividad vigente	,877
3	Considera que para ocupar un cargo/puesto el personal cuenta con actitud motivante	,856
4	Las convocatorias para seleccionar al personal son transparentes y colocadas en la web	,812
5	Muestra proactividad para mejorar la eficacia de la institución	,836

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.892$
La fiabilidad se considera como EXCELENTE

ITEM	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
CAPACITACION Y DESARROLLO		
6	Deciden realizar constantemente el diagnóstico de necesidades de capacitación	,846
7	Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación	,811
8	Se viene realizando las capacitaciones de acuerdo al Plan de Capacitación	,872
9	Las capacitaciones que les otorgan están de acuerdo a su puesto laboral	,838
10	Las capacitaciones ayudan al logro de objetivos y metas de la institución	,844

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.888$
La fiabilidad se considera como EXCELENTE

ITEM	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO
CARRERA PROFESIONAL		

		SE HA SUPRIMIDO
11	La institución tiene políticas de formación y especialización	,808
12	La institución le da un valor agregado a su formación académica	,806
13	En la Red de Salud Cajabamba puede hacer una línea de carrera	,821
14	En la institución se trabaja bajo presión	,830
15	Los trabajadores poseen su carrera profesional para el cumplimiento de metas y todas las funciones encomendadas.	,810

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.851$
La fiabilidad se considera como EXCELENTE

Alfa de Cronbach total: $\alpha = 0.904$

ANEXO 4: CUESTIONARIO SOBRE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar el nivel de mantenimiento del personal en base a la meritocracia en la Región Cajamarca, 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar en la Red de Salud de Cajabamba en lo referente al mantenimiento del personal.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

N°	ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: METAS						
1	Finaliza las funciones que le dieron					
2	Logra las metas que le asignaron					
3	Finaliza oportunamente las funciones encomendadas					
4	Crecimiento en el puesto luego de ser capacitado					
5	Se identifican las funciones en el cumplimiento de metas.					
6	Se logra las metas en el tiempo estipulado					
7	Desempeña eficientemente su trabajo en el puesto encomendado					
8	Es proactivo en el cumplimiento de las metas personales y en equipo.					

9	Trabaja en el cumplimiento de las metas programadas.					
10	Se integra fácilmente al equipo de trabajo					
DIMENSIÓN: COMPROMISO						
11	Es puntual en las labores que se le asignan					
12	Aplica en el trabajo su experiencia académica intelectual					
13	Demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al realizar su trabajo.					
14	Tiene predisposición sobre las funciones que le encomiendan.					
15	Tiene disposición para mejorar su comportamiento.					
16	Cumple sus tareas asignadas sin la presencia del supervisor					
17	Demuestra sus habilidades grupales en la solución de conflictos.					
18	Muestra disposición para el cumplimiento de retos.					
19	Se muestra motivado, comunicativo y desarrolla inteligencia emocional durante su trabajo					
20	Reacciona positivamente ante circunstancias no deseadas.					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 5: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SOBRE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA

1. Nombre:

Cuestionario de Mantenimiento del personal en base a la meritocracia.

2. Autor:

Chacón Amador, Miryan Geovanni.

3. Objetivo:

Determinar el nivel sobre el mantenimiento del personal en base a la meritocracia de una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Esta es una encuesta para una investigación académica, la institución donde trabaja no vera los resultados de su encuesta. LA CONFIDENCIALIDAD ESTA TOTALMENTE GARANTIZADA.

5. Usuarios (muestra):

Muestra representativa de personal de una Red de Salud, Región Cajamarca.

6. Unidad de análisis:

Trabajadores de una Red de Salud, Región Cajamarca.

7. Modo de aplicación:

- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, fuera del horario de trabajo consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de medición.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 45 minutos y los materiales se le entregará será el cuestionario, bolígrafo y tablero toma datos.

8. Estructura:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 20 ítems, agrupadas en dos dimensiones del mantenimiento del personal en base a la meritocracia y su escala es de uno hasta cinco por cada ítem.

Anexo 6: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la gestión por competencias en una Red de Salud, Región Cajamarca, 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar en una Red de Salud, Región Cajamarca en lo referente al mantenimiento del personal.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 15 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL						
1	¿Considera que los procesos de selección de personal en Red de Salud Cajabamba son llevados a cabo con transparencia?					
2	¿La selección de personal se realiza de acuerdo a la normatividad vigente?					
3	¿Considera que para ocupar un cargo/puesto el personal cuenta con formación académica y experiencia laboral?					
4	Las convocatorias para seleccionar al personal son transparentes y colocadas en la web					
5	¿Se siente comprometido para mejorar la eficacia de la institución?					

DIMENSIÓN: CAPACITACION Y DESARROLLO					
6	¿En tu institución se realiza un diagnóstico de necesidades de Capacitación?				
7	¿Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de Capacitación?				
8	¿Se viene realizando las capacitaciones de acuerdo al Plan de Capacitación?				
9	¿Las capacitaciones que les otorgan están de acuerdo a su puesto laboral?				
10	¿Las capacitaciones ayudan al logro de objetivos y metas de la institución?				
DIMENSIÓN: CARRERA PROFESIONAL					
11	¿La institución tiene políticas de formación y especialización?				
12	¿Cree usted que en la Red de Salud Cajabamba puede hacer una línea de carrera?				
13	¿En la institución se trabaja bajo presión?				
14	¿La institución le da un valor agregado a su formación académica?				
15	En la institución es prioritario la carrera profesional para el cumplimiento de metas.				

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 7: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SOBRE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

1. Nombre:

Cuestionario de Gestión por competencias.

2. Autor:

Chacón Amador, Miryan Geovanni.

3. Objetivo:

Determinar el nivel de gestión por competencias de la Red de Salud Cajabamba - 2021.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Esta es una encuesta para una investigación académica, la institución donde trabaja no vera los resultados de su encuesta. LA CONFIDENCIALIDAD ESTA TOTALMENTE GARANTIZADA.

5. Usuarios (muestra):

Muestra representativa de personal de una Red de Salud, Región Cajamarca.

6. Unidad de análisis:

Trabajadores de una Red de Salud, Región Cajamarca.

7. Modo de aplicación:

- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, fuera del horario de trabajo consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de medición.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 45 minutos y los materiales se le entregará será el cuestionario, bolígrafo y tablero toma datos.

8. Estructura:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 15 ítems, agrupadas en tres dimensiones del mantenimiento del personal en base a la meritocracia y su escala es de uno hasta cinco por cada ítem.

**ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL MANTENIMIENTO DEL
PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA**

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

ÍTEM	DIMENSIONES	COMUNALIDAD S > 0.4
	Metas	
1	Finaliza las funciones que le dieron	0.774
2	Logra las metas que le asignaron	0.568
3	Finaliza oportunamente las funciones encomendadas	0.527
4	Crecimiento en el puesto luego de ser capacitado	0.533
5	Se identifican las funciones en el cumplimiento de metas.	0.720
6	Se logra las metas en el tiempo estipulado	0.629
7	Desempeña eficientemente su trabajo en el puesto encomendado	0.734
8	Es proactivo en el cumplimiento de las metas personales y en equipo.	0.822
9	Trabaja en el cumplimiento de las metas programadas.	0.821
10	Se integra fácilmente al equipo de trabajo	0.545
Medida de adecuación KMO 0.695 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.001 < 0.05		
	Compromiso	
11	Es puntual en las labores que se le asignan	0.771
12	Aplica en el trabajo su experiencia académica intelectual	0.618
13	Demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al realizar su trabajo.	0.328
14	Tiene predisposición sobre las funciones que le encomiendan.	0.695
15	Tiene disposición para mejorar su comportamiento.	0.732
16	Cumple sus tareas asignadas sin la presencia del supervisor	0.653
17	Demuestra sus habilidades grupales en la solución de conflictos.	0.596
18	Muestra disposición para el cumplimiento de retos.	0.491
19	Se muestra motivado, comunicativo y desarrolla inteligencia emocional durante su trabajo	0.668
20	Reacciona positivamente ante circunstancias no deseadas.	0.648
Medida de adecuación KMO 0.640 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000 < 0.05		

ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

ÍTEM	DIMENSIONES	COMUNALIDAD S > 0.4
	Tangibilidad	
1	¿Considera que los procesos de selección de personal en Red de Salud Cajabamba son llevados a cabo con transparencia?	0.761
2	¿La selección de personal se realiza de acuerdo a la normatividad vigente?	0.491
3	¿Considera que para ocupar un cargo/puesto el personal cuenta con formación académica y experiencia laboral?	0.544
4	Las convocatorias para seleccionar al personal son transparentes y colocadas en la web	0.587
5	¿Se siente comprometido para mejorar la eficacia de la institución?	0.658
Medida de adecuación KMO 0.664 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000 < 0.05		
	Fiabilidad	
6	¿En tu institución se realiza un diagnóstico de necesidades de Capacitación?	0.556
7	¿Se cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de Capacitación?	0.587
8	¿Se viene realizando las capacitaciones de acuerdo al Plan de Capacitación?	0.685
9	¿Las capacitaciones que les otorgan están de acuerdo a su puesto laboral?	0.644
10	¿Las capacitaciones ayudan al logro de objetivos y metas de la institución?	0.665
Medida de adecuación KMO 0.612 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000 < 0.05		
	Capacidad de respuesta	
11	¿La institución tiene políticas de formación y especialización?	0.886
12	¿Cree usted que en la Red de Salud Cajabamba puede hacer una línea de carrera?	0.825
13	¿En la institución se trabaja bajo presión?	0.617
14	¿La institución le da un valor agregado a su formación académica?	0.825
15	En la institución es prioritario la carrera profesional para el cumplimiento de metas.	0.681
Medida de adecuación KMO 0.649 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000 < 0.05		

**ANEXO 10: BASE DE DATOS SOBRE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN
BASE A LA MERITOCRACIA**

N°	MANTENIMIENTO DEL PERSONAL EN BASE A LA MERITOCRACIA																					
	METAS											COMPROMISO										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Ptje	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Ptje
1	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
2	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
3	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
4	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
5	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
6	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
7	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
8	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
9	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
10	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
11	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
12	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
13	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
14	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
15	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
16	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
17	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
18	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
19	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
20	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
21	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
22	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
23	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
24	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
25	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
26	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
27	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
28	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
29	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
30	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
31	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
32	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
33	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
34	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
35	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
36	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
37	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
38	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
39	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
40	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39

41	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
42	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
43	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
44	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
45	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
46	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
47	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
48	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
49	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
50	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
51	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
52	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
53	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
54	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
55	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
56	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
57	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
58	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
59	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
60	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
61	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
62	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
63	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
64	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
65	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
66	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
67	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
68	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
69	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
70	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
71	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
72	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
73	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
74	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
75	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
76	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
77	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
78	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
79	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
80	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
81	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
82	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
83	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
84	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
85	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
86	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
87	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42

88	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
89	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
90	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
91	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
92	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
93	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
94	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
95	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
96	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
97	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
98	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
99	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
100	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
101	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
102	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
103	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
104	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
105	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
106	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
107	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
108	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
109	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
110	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
111	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
112	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
113	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
114	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
115	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
116	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
117	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
118	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
119	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
120	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
121	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
122	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
123	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
124	2	3	2	5	1	3	5	5	4	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
125	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
126	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
127	5	3	1	5	2	3	2	5	2	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	43
128	4	3	1	5	2	3	5	5	2	2	32	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	42
129	3	3	2	5	1	3	5	5	1	3	31	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	39
130	3	1	5	4	3	2	5	2	4	5	34	4	4	5	4	5	5	2	5	3	3	40
131	1	3	5	4	2	3	5	2	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42
132	5	3	1	4	2	3	2	5	2	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	42

ANEXO 11: BASE DE DATOS SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

N°	GESTIÓN POR COMPETENCIAS																	
	SELECCIÓN DE PERSONAL						CAPACITACION Y DESARROLLO						CARRERA PROFESIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	Ptje	P6	P7	P8	P9	P10	Ptje	P11	P12	P13	P14	P15	Ptje
1	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
2	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
3	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
4	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
5	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
6	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
7	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
8	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
9	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
10	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
11	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
12	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
13	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
14	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
15	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
16	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
17	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
18	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
19	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
20	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
21	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
22	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
23	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
24	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
25	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
26	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
27	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
28	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
29	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
30	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
31	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
32	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
33	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
34	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
35	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
36	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
37	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
38	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
39	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
40	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
41	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18

42	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
43	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
44	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
45	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
46	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
47	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
48	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
49	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
50	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
51	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
52	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
53	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
54	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
55	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
56	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
57	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
58	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
59	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
60	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
61	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
62	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
63	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
64	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
65	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
66	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
67	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
68	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
69	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
70	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
71	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
72	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
73	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
74	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
75	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
76	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
77	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
78	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
79	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
80	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
81	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
82	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
83	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
84	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
85	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
86	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
87	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
88	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20

89	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
90	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
91	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
92	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
93	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
94	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
95	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
96	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
97	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
98	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
99	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
100	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
101	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
102	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
103	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
104	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
105	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
106	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
107	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
108	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
109	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
110	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
111	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
112	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
113	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
114	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
115	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
116	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
117	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
118	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
119	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
120	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
121	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
122	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21
123	3	1	2	5	5	16	2	2	5	4	3	16	5	4	3	2	5	19
124	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
125	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
126	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
127	5	1	4	5	3	18	2	2	5	4	3	16	5	4	3	4	5	21
128	4	1	2	5	5	17	5	2	2	3	3	15	5	4	3	2	5	19
129	3	5	2	5	1	16	5	2	5	4	5	21	4	3	4	4	3	18
130	1	5	2	5	3	16	5	2	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
131	4	2	2	5	3	16	2	2	5	1	3	13	4	4	3	4	5	20
132	5	1	2	5	3	16	2	2	5	2	3	14	5	4	3	4	5	21

Anexo 12: Panel fotográfico

FOTO 1: Servidora del área de administración, respondiendo la encuesta.



FOTO 2: Servidora del área de enfermería, respondiendo la encuesta.



FOTO 3: Servidora del área de odontología, respondiendo la encuesta





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en gestión por competencias de una Red de Salud, Región Cajamarca , 2021.", cuyo autor es CHACON AMADOR MIRYAN GEOVANNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL DNI: 17910106 ORCID: 0000-0002-9242-3881	Firmado electrónicamente por: MSALAZARPO el 27- 07-2022 19:20:25

Código documento Trilce: TRI - 0376029