



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y competencias profesionales del
personal Cas en la Red Salud Huamanga, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ochoa Oriundo, Jhon William (orcid.org/0009-0004-1987-8398)

ASESORES:

Dr. Benavides Roman, Alexander Masias (orcid.org/0000-0003-0398-938X)

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Ruben (orcid.org/0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres, a mi familia,
esposa e hijos por brindarme todo el apoyo
incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a todos los que me apoyaron en la elaboración, así como a los docentes de la Universidad César Vallejo decirles mil gracias por su paciencia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENAVIDES ROMAN ALEXANDER MASIAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y competencias profesionales del personal Cas en la Red Salud Huamanga 2023", cuyo autor es OCHOA ORIUNDO JHON WILLIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 07 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BENAVIDES ROMAN ALEXANDER MASIAS DNI: 07454418 ORCID: 0000-0003-0398-938X	Firmado electrónicamente por: BENAVIDESRO22 el 09-08- 2023 17:58:21

Código documento Trilce: TRI - 0578065



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**

Declaratoria de original del Autor

Yo, OCHOA ORIUNDO JHON WILLIAM, estudiante de la ESCUELA DE POSGRAGO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todo los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “Gestión de recursos humanos y competencias profesionales del personal Cas en la Red Salud Huamanga 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaró que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o de título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni copiados.

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.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JHON WILLIAM OCHOA ORIUNDO DNI: 40437353 ORCID: 0009-0004-1987-8398	Firmado electrónicamente por: JOCHOAOR14 el 07-07-2023 08:54:36

Código documento Trilce: TRI - 0578067

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
4.1. Resultado del alfa de Crombach	16
4.3. Resultados de la prueba de hipótesis.....	40
V. DISCUSIONES	45
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	55
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	13
Tabla 2 Alfa de Crombach	16
Tabla 3 1. ¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la Red de Salud Huamanga, 2023?.....	16
Tabla 4 2. ¿De qué manera la planeación del potencial del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?.....	17
Tabla 5 3. ¿Cómo la elección de colaboradores influye en la gestión de recursos humanos?	18
Tabla 6 4. ¿De qué manera el alistado del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?.....	19
Tabla 7 5. ¿Cómo la experiencia profesional influye en la gestión de recursos humanos?	20
Tabla 8 6. ¿De qué manera las condiciones y responsabilidades influye en la gestión de recursos humanos?.....	21
Tabla 9 7. ¿Cómo la valorización del empleo influye en la gestión de recursos humanos?	22
Tabla 10 8. ¿De qué manera la conexión del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?.....	23
Tabla 11 9. ¿Cómo la garantía del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?	24
Tabla 12 10. ¿De qué manera la anexión influye en la gestión de recursos humanos?	25
Tabla 13 11. ¿Cómo el ordenamiento influye en la gestión de recursos humanos?	26

Tabla 14 12. ¿De qué manera la permanencia en la gestión de recursos humanos?	27
Tabla 15 13. ¿Cómo las competencias profesionales del personal Cas, influye en la Red de Salud de Huamanga, 2023?	28
Tabla 16 14. ¿Cómo las funciones encargadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	29
Tabla 17 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	30
Tabla 18 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	31
Tabla 19 17. ¿De qué manera la solidaridad entre colaboradores influye en las competencias profesionales del personal Cas?	32
Tabla 20 18. ¿Cómo las buenas relaciones entre compañeros influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	33
Tabla 21 19. ¿De qué manera el logro de metas influye en las competencias profesionales del personal Cas?	34
Tabla 22 20. ¿Cómo la misión influye en las competencias profesionales del personal Cas?	35
Tabla 23 21. ¿De qué manera la visión influye en las competencias profesionales del personal Cas?	36
Tabla 24 22. ¿Cómo las finalidades específicas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	37
Tabla 25 23. ¿De qué manera las labores adecuadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	38

Tabla 26 24. ¿Cómo las labores en equipo influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	39
Tabla 27 Prueba de hipótesis general	41
Tabla 28 Prueba de hipótesis específico.....	42
Tabla 29 Correlación de competencias profesionales y ordenamiento del personal cas de la red de salud Huamanga.....	43
Tabla 30 Correlación de competencias profesionales y la permanencia del personal en la red de salud Huamanga 2023.	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación.....	11
Figura 2 1. ¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la Red de Salud Huamanga, 2023?.....	17
Figura 3 2 ¿De qué manera la planeación del potencial del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?.....	18
Figura 4 3. ¿Cómo la elección de colaboradores influye en la gestión de recursos humanos?	19
Figura 5 4. ¿De qué manera el alistado del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?.....	20
Figura 6 5. ¿Cómo la experiencia profesional influye en la gestión de recursos humanos?	21
Figura 7 6. ¿De qué manera las condiciones y responsabilidades influye en la gestión de recursos humanos?.....	22
Figura 8 7. ¿Cómo la valorización del empleo influye en la gestión de recursos humanos?	23
Figura 9 8. ¿De qué manera la conexión del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?.....	24
Figura 10 9. ¿Cómo la garantía del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?	25
Figura 11 10. ¿De qué manera la anexión influye en la gestión de recursos humanos?	26
Figura 12 11. ¿Cómo el ordenamiento influye en la gestión de recursos humanos?	27

Figura 13 12. ¿De qué manera la permanencia en la gestión de recursos humanos?	28
Figura 14 13. ¿Cómo las competencias profesionales del personal Cas, influye en la Red de Salud de Huamanga, 2023?	29
Figura 15 14. ¿Cómo las funciones encargadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	30
Figura 16 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	31
Figura 17 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	32
Figura 18 17. ¿De qué manera la solidaridad entre colaboradores influye en las competencias profesionales del personal Cas?	33
Figura 19 18. ¿Cómo las buenas relaciones entre compañeros influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	34
Figura 20 19. ¿De qué manera el logro de metas influye en las competencias profesionales del personal Cas?	35
Figura 21 20. ¿Cómo la misión influye en las competencias profesionales del personal Cas?	36
Figura 22 21. ¿De qué manera la visión influye en las competencias profesionales del personal Cas?	37
Figura 23 22. ¿Cómo las finalidades específicas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	38
Figura 24 23. ¿De qué manera las labores adecuadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	039

Figura 25 24. ¿Cómo las labores en equipo influyen en las competencias profesionales del personal Cas?	40
---	----

RESUMEN

La presente tesis tiene como enfoque a la gestión de recursos humanos también denominado en el presente estudio como administración del talento de los colaboradores y como variable dependiente se tiene a las competencias profesionales o también llamado como rendimiento de colaboradores, cuya finalidad es identificar la relación entre variables, aplicando una metodología correlativa descriptiva, de creación de un único experimento, sesgado de tipo básica, con una muestra especializada debido a que se encuesta a funcionarios públicos que laboran en la Red de Salud Huamanga. Se tiene como resultado a la relación media entre las variables mencionadas debido a la respuesta emitida por los funcionarios públicos que laboran en la mencionada institución. En cuanto a las dimensiones e indicadores vertidos en las hipótesis específicas se tiene respuesta similar con un relación y correlación media. Se concluye en que, la variable gestión de recursos humanos tiene relación media con la variable competencias profesionales.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, competencias.

ABSTRACT

This thesis focuses on human resources management, also known in this study as employee talent management and as a dependent variable, professional skills or also called employee performance, whose purpose is to identify the relationship between variables, applying a descriptive correlative methodology, creating a single experiment, biased applied type, with a specialized sample because public officials who work in the Huamanga Health Network are surveyed. The result is the average relationship between the aforementioned variables due to the response issued by public officials who work in the aforementioned institution. Regarding the dimensions and indicators poured into the specific hypotheses, there is a similar response with a medium relationship and correlation. It is concluded that the human resources management variable has a medium relationship with the professional skills variable.

Keywords: Management, human resources, competencies

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, conforme al Organismo Mundial del Trabajo (OIT, 2021) interpretaron que, el mejor camino del talento de los colaboradores públicos y privados es ser inclusivos, sostenibles y tener resiliencia, tomando en cuenta las capacidades y estar aptos, considerando el rendimiento ante las metas con las labores de grupo organizadas y lideradas. Asumiendo el reto de estar actualizados con las tecnologías de base de datos, con las últimas metodologías para la innovación y búsqueda de digitalización del colaborador.

En Latinoamérica, conforme a (Romero, Palumbo, Medina, & Díaz, 2022) comentaron que los protocolos de funciones del trabajo son una dificultad constante debido a la informalidad y desorden laboral, lo cual causa en las personas estrés de trabajo, discusiones, ambiente de intranquilidad, contradicciones constantes, y varias faltas en los deberes, abuso, marginación y desprecio al colaborador, así como la falta de planeación en las actividades que conlleva a tener limitadas metas mensuales. Todo este proceso inadecuado favorece a la malversación de fondos públicos, teniendo un bajo rendimiento en los países de Sudamérica.

En relación a las instituciones públicas peruanas, de acuerdo a (Huanca, et al. 2021) expresaron que las transformaciones en las capacidades de los funcionarios no influyen en la atención de calidad a los usuarios, buscando una posibilidad de simplificación administrativa, asimismo, (Panagiotis, 2021) comentó que las transformaciones en el talento del colaborador influyeron positivamente en los cambios en las instituciones. Para finalizar en el Perú, de según (Jiménez, 2021) la importancia y el antecedente de los procesos de gestión del colaborador del estado incrementa la efectividad y satisface a los clientes.

De la misma manera, en el presente estudio, desarrollado en la red de salud Huamanga, se tiene a potenciales colaboradores con capacidades profesionales, los cuales no cuentan con la motivación y equilibrio por el limitado liderazgo gerencial, debido a la falta de preparación en cursos prácticos de crecimiento personal y social, además la falta de presencia de un líder.

Realizando labores de manera desorganizada, siendo débil el trabajo coordinado. Teniendo áreas de labores con un solo fin cumplir las obligaciones mensuales sin importar la salud de los mismos, dejando de lado el apoyo mutuo

entre colegas de trabajo, desconociendo los colaboradores los propósitos actuales y finalidad futura institucional. Otra dificultad importante es la falta de reconocimiento a labores fuera de la hora de trabajo, sin reconocer las horas adicionales de esfuerzo a favor de la institución. Teniendo la amenaza con llamada de atención por no lograr las metas encargadas, otra traba importante es el excesivo trabajo para un solo profesionales causando enfermedades laborales por exceso de labores.

En consecuencia, se elaboró la dificultad más importante para la Red de Salud Huamanga, siendo ¿Cuál es la relación que existe entre la variable de gestión de recursos humanos y la variable de competencias profesionales del personal Cas en la Red de Salud huamanga? Asimismo, tenemos las dificultades específicas, el primero ¿Qué relación tiene la preparación del personal y la calidad del trabajo?, el segundo ¿Cómo el ordenamiento del personal se relaciona con el trabajo en equipo? y el tercero ¿Cómo se relaciona el personal con la identidad pública? De la misma manera, la justificación teórica se realiza con el finalidad de aportar nuevos conocimientos, por la que los resultados podrán ayudar en una propuesta, también se sustenta en la LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA y DECRETO ADMINISTRATIVO 276, y en la base de datos considerados como artículos, tesis de pregrado y posgrado, libros, que nos han permitido analizar la administración del talento de colaboradores y la relación con las capacidades profesionales del personal Cas de la red de salud Huamanga.

La justificación práctica, esta investigación se realiza porque hay necesidad de mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores frente a las competencias profesionales que existen en la red de salud huamanga, como también es por los años de trabajo y anteriores trabajos referidos que verifican los reducidos rendimientos en el área de medios humanos. La justificación en metodología el análisis y la aplicación de las competencias una vez que se hayan realizado su confiabilidad y validez se podrán ser utilizados en otros trabajos y en otras instituciones, de acuerdo a los procedimientos y la estructura, del diseño de los instrumentos, la elaboración del cuestionario, de la entrevista a los involucrados. En la justificación social mediante esta investigación que se realizara se tendrá conclusiones que beneficiaran al personal así como a los usuarios que acuden a la institución, con una calidad de atención adecuada, como también al personal de

cargos de confianza para un mayor desempeño laboral y se tendrá una relación directa con los profesionales de la salud, técnicos especialistas y administrativos que laboran en la institución red de salud Huamanga, quienes aspiran a tener mejores relaciones humanas, sociales, profesionales, de metas dentro de la institución mediante la óptima gestión de los recursos humanos. A continuación, consideramos la hipótesis, considerando que el ámbito de acción fue la unidad ejecutora 406 de la red de salud Huamanga, teniendo la hipótesis general siendo, la gestión de recursos humanos se relaciona con las competencias profesionales del personal Cas de la red de salud huamanga. Asimismo, tenemos las hipótesis específicas, el primero La preparación del personal está relacionada en la satisfacción del usuario con el trabajo realizado, el segundo, el ordenamiento del personal colabora con el trabajo en equipo, y el tercero, se conserva al personal relacionado con la identidad pública.

Y finalmente los objetivos, así tenemos el objetivo central, siendo Determinar la administración de la gestión de recursos humanos se relaciona con las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud Huamanga 2023. Asimismo, tenemos los objetivos específicos, el primero, determinar la preparación del personal que se relaciona con la satisfacción del usuario con el trabajo, el segundo, analizar el ordenamiento del personal que se relaciona con el trabajo en equipo y el tercero, identificar el cuidado del personal que se relaciona con la identidad pública.

II. MARCO TEÓRICO

Se inicia con los antecedentes, tenemos los antecedentes internacionales, en el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD (2018) con el estudio sobre, “Competencias de trabajo en entidades públicas”, tuvo como objetivo, determinar las capacidades consideradas, y por considerar relacionadas con el área laboral impulsando los equipos de labores, con participación de los alumnos y docentes donde se abrieron tres foros temáticos de aprendizaje, consulta y de cafetería virtual donde compartieran sus experiencias, y dieron los resultados sustentada en la administración por capacidades con la adecuada flexibilidad en las instituciones públicas. Expresando la necesidad de originalidad sin caer en excesos de profundización que resulta poco comprendido a nivel local.

Igualmente, Galarza, et al. (2020) publicaron en su libro sobre el rendimiento laboral aplicado a la mejora en la administración. Donde se realizó en la Provincia de Imbabura (ecuador), el objetivo fue determinar un conglomerado de rendimientos en las labores de acuerdo al área y al puesto de labores asignados en la mencionada entidad, los estudios se realizaron en las unidades de evaluación donde se utilizaron la entrevista semiestructurada muestreo de datos. Llegando a la conclusión, a nivel internacional y a nivel local de que las empresas de servicios deben aplicar la estimulación cognitiva, actitudes adecuadas, capacidades, principios que desarrollan en los eventos o actividades profesionales de manera exitosa.

De la misma manera, en la ciudad de Cuba, también se realizó los estudios sobre este tema por Véliz, et al. (2016) en su libro titulado Comprensiones de los extractos, conceptos y entendimientos futuros de las capacidades profesionales, teniendo como finalidad conseguir mejores capacidades profesionales, para lograr alternativas en la resolución de problemas.

En este mismo contexto lo manifiestan Bautista y Cienfuegos (2020) en la tesis, “El desempeño laboral desde una perspectiva teórica 2020”, que tiene como principal aporte el desempeño laboral desde un punto de vista teórico, la cual se describe en aquellos eventos y comportamientos ejecutados por los colaboradores que ofrecen alcanzar los fines propuestos para el despegue de la empresa, por lo

que las organizaciones se enfrentan a cambios para mantenerse a la vanguardia, el estudio se aplicó el modelo Campbell la principal finalidad es medir el desempeño de manera íntegra y así poder formular estrategias que apunten al cumplimiento de los objetivos, logrando la efectividad y éxito de las organizaciones logrando acciones que generen valor.

Mientras tanto, los autores Monroy y Simbaqueba (2017) en la publicación, “La relevancia de las características de la administración en las asociaciones colombianas 2017”, nos muestra que la importancia es la adecuación a la medida de las propiedades de administración, en donde existe la relación entre las metas, los objetivos y los resultados, siempre procurando la superación continua de la organización, sector o tipo de empresa, para lo cual se utilizó el método SMART, por lo que servirá para construir los indicadores de gestión de una forma mucho más sencilla y clara, una vez terminado el análisis se llegó a un punto en donde los indicadores de gestión son un instrumento práctico para una buena toma de decisiones y oportuna, como también que no es estática si no flexible que permite ajustarse a la dinámica de la organización.

Por otra parte, se tienen los antecedentes nacionales, se inicia con la tesis de Quintano (2022) cuya finalidad fue determinar el vínculo de la administración de colaboradores y el rendimiento de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020. La presente investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental correlacional con una muestra de 54 funcionarios municipales, de los cuales el 63% tiene desempeño regular, 33.3% tiene desempeño nuevo y el 3.7% tiene desempeño deficiente. En cuanto al clima organizacional el 68.5% es regular, el 18.5% es deficiente y el 13% tiene comportamiento organizacional buena o adecuado. Y en cuanto a satisfacción laboral el 57.4% es considerado regular, 29.6% es deficiente y el 13% es bueno o adecuado. Y finalmente, el nivel de motivación de los colaboradores es considerado como bueno con un 5.6%, regular con un 46.3% y deficiente con un 48.1%. Se concluyó en que, la administración del potencial de los colaboradores se relaciona positivamente con el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huanta, 2020.

De acuerdo a Idrogo (2022) con la tesis cuyo propósito fue identificar la relación de la administración de trabajadores y la calidad de la atención pública en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021. La metodología fue de orientación de

cantidad, de creación de un único experimento, sesgado, de grado descriptivo de correspondencia, con una prueba de 35 colaboradores de la municipalidad mencionada.

Conforme a Quispe (2021) cuyo propósito fue identificar la relación de la administración de colaboradores y el rendimiento de trabajo en la Municipalidad de Huancán, 2015-2018. El método de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico. Los resultados demuestran que las capacidades de colaboradores públicos que son verificados por la administración de trabajadores públicos en la mencionada municipalidad. Se concluyó en que la gestión pública requiere de colaboradores público con capacidades para prestar servicios públicos adecuados a la comunidad.

Flores (2018) titulada “Competencia del trabajo y rendimiento de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas. período 2017”, expone sobre los objetivos que son identificar la conexión de las capacidades laborales, por lo que plantea la hipótesis de la influencia entre competencia de trabajo y el rendimiento de trabajo, en la que utiliza el método cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal de una muestra de 157 trabajadores, en la que los resultados le arrojan un porcentaje diferenciado entre los trabajadores, así mismo se concluyó en que hay conexión directa de la capacidad laboral con el rendimiento laboral.

Según la tesis plantea Saavedra (2019) en el trabajo de investigación “Capacidades técnicas y rendimiento en el trabajo en la organización de la región Tumbes en el año 2019”, en donde se señala la finalidad central que es analizar las capacidades técnicas de los trabajadores con el rendimiento de trabajo en la mencionada institución, por lo que se realizó a 48 trabajadores para la evaluación utilizando el método de descripción de correspondencia, de creación de un único experimento, logrando una serie de resultados entre los trabajadores, llegando a la conclusión positiva en el desempeño laboral, la capacidad profesional, la capacidad del método aplicado y la capacidad en la sociedad.

Además, en la publicación de tesis “Sistema de análisis del rendimiento de trabajo de los colaboradores administrativos del colegio Zárate 2021”, los autores Espinal y Vidal (2021), quienes nos indican el objetivo principal fue impulsar un método de análisis del rendimiento del trabajador público, la muestra o población

es el personal administrativo, por la cual utilizó el método de investigación de inducción con la técnica de secuencialidad entrevistando con la prueba considerada, de tal forma que se concluyó con la incorporación de indicadores como son perfil por cada trabajador en un determinado lugar, ficha de valoración en cada modelo de evaluación del desempeño ficha de análisis de rendimiento basado en las capacidades e indicadores de medida.

Por su parte, Montoya (2020) en la tesis sobre la “Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacolla, Arequipa 2019”, se centra principalmente en la evaluación del desempeño laboral en el área académica de en la que se encuentran sus trabajadores, por la cual se conocerá si la empresa está logrando sus objetivos trazados, la investigación que realizó fue en el colegio Mendel sede Umacolla, en virtud a las fichas proporcionadas que utilizaron para medir el desempeño de los profesores y libros para exponer los conceptos teóricos, utilizando el método cuantitativo, no experimental solo analizando y observando los sucesos que ocurren en el entorno, finalmente se concluyó en que el rendimiento laboral es bueno de acuerdo a la evaluación que refleja en un 64.7%, estando dentro del rango, llegando a superar los las competencias específicas evaluadas.

En relación a la variable **Gestión de recursos humanos** se tiene a Aranibar, et al. (2022) y a Jara, et al.(2018) que definieron como una agrupación de eventos de administración de trabajadores de la institución pública, cuya finalidad es cumplir con las metas institucionales. De acuerdo a Chiavenato (2020) comentó que es un conglomerado de actuaciones de colaboración administrativa con dirección coordinada por uno o más líderes organizacionales con propósitos claros y precisos que cumplir en un determinado periodo. Conforme a Aranibar, et al. (2022) tomado de Aduna (2017) , Loaiza y Canahuire (2022), Castro y Delgado, (2020), Amador (2018) y Núñez (2018) comentaron que los líderes institucionales o gerenciales consideran las oficinas de previsión de colaboradores como relacionados con el planeamiento, tecnología, información de la organización, previsión del ahorro y la actitud del funcionario público.

Y finalmente según Servir (2018) mencionaron que, la **gestión de recursos humanos** o administración de colaboradores comprende el sistema de

administración que considera las normas, políticas, previsión de colaboradores, manejo financiero y logística, procedimientos, valores, funciones, instrumentos y pasos que forman la oficina de administración nacional con el propósito de mejorar lo eficiente y rentable de los recursos humanos.

De la variable **gestión de recursos humanos** tenemos las **dimensiones** de anexión, ordenamiento y permanencia, para lo cual definimos la **anexión** según Aranibar, et al. (2022) y Pereira (2020) mencionaron que son los colaboradores con mejores capacidades acorde a la necesidad de la entidad pública red de salud Huamanga, teniendo como indicadores, primero a la **planeación del potencial trabajador** que, según (Aranibar, et al. (2022) es el procedimiento de anticipar y proveer de recursos humanos adecuados en base a la necesidad de la entidad pública, además donde se define las funciones, metas y alcances del servicio prestado.

Segundo indicador es la **elección de colaboradores** según Charry (2020) y Ramírez (2019) permite tener al personal más idóneo para las funciones que se necesitan en la institución pública, además de acuerdo a (Sama, 2020) se busca optimizar los procedimientos de elección de colaboradores con el empleo de instrumentos digitales. Y finalmente el tercer indicador **alistado del trabajador** de acuerdo a Manco (2018) comentó de las formalidades de incorporación como contrata de trabajo, con las especificaciones de seguro social, seguro de salud, utilidades, días feriados y vacaciones al año de trabajo, entre otros.

Por otra parte, tenemos la segunda **dimensión denominada ordenamiento**, según Aranibar, et al. (2022) comprende los protocolos de trabajo desde funciones, metas y obligaciones laborales, la productividad que se busca y la que se tiene actualmente. De acuerdo a Papalia, et al. (2017) mencionó que el ordenamiento comprende las coordinaciones de los eventos, contando con los insumos necesarios incluyendo a los colaboradores que satisfagan la necesidad de la entidad. Por tanto, cada colaborador conoce las funciones que le compete. La dimensión de ordenamiento cuenta con indicadores, siendo el primero experiencial profesional, condiciones y responsabilidades del empleo, y la valorización técnica y económica del empleo.

En el **indicador experiencia profesional** se revisa el detalle completo de las habilidades del profesional o técnico, asimismo las normas legales con las que se cuenta para el servicio adecuado responsable y ético. En el **indicador condiciones y responsabilidades** del empleo en el que está de acuerdo el contratado y el contratante, donde se ha conversado, se ha negociado todas las condiciones para cumplir con la entidad y el **indicador de valorización del empleo**, en la que se observa las metas que se dispone para el servicio prestado, lo cual será la base para la calificación, considerando además el adecuado comportamiento del colaborador, siendo conocedor de los protocolos que la institución pública emite.

En la **dimensión permanencia** que de acuerdo a Bizneo (2022) que mencionan que, la permanencia determina el fenómeno donde el colaborador quiere mantenerse en la empresa o cargo asignado por la entidad. Los indicadores de la presente dimensión son, primero el **indicador de conexión de trabajo** en la que el nuevo funcionario realiza trabajos con el resto de sus colegas y profesionales en el área asignado, asimismo coordina el direccionamiento con el encargado inmediato. El siguiente **indicador es garantía de trabajo** que considera el proceso de formalidad que se cumple con el nuevo incorporado al cual se le busca la permanencia por ser un buen profesional.

En la **variable** que se denominadas competencias profesionales según Muñoz (2022) tomado de López (2007) que definió como la necesidad de formar ciudadanos con adaptación a la innovación y a las necesidades del mundo del trabajo. En cuanto a la gestión por competencias según Arevalo (2018) Es un proceso de liderazgo ejecutivo que evalúa las capacidades profesionales con la finalidad de mejorar las habilidades de los colaboradores. Asimismo, Dávila, (2018) y Jara, et al. (2018) comentaron que se logra mejorar las destrezas de los trabajadores mediante la planeación del crecimiento de los colaboradores de acuerdo al campo de acción en la que laboran, buscando ser más competitivos. Y según Acosta, et al.(2020) y Urías, et al. (2019) expresaron que el tiempo proyectado y planeado de los colaboradores permite mejorar las instituciones públicas. Además, Espinoza y Montalvo (2021) interpretaron que las capacidades del profesional, contempla el buen desarrollo de actividades del trabajo. Y conforme a Espinal y Vidal (2021) comentaron que las competencias profesionales

comprenden un sistema profundo de revisión, prueba y examen exhaustivo de la productividad del colaborador. Además, según (Bobadilla, 2019) comprende un proceso de preparación laboral.

De acuerdo a Aranibar, et al. (2022) las dimensiones de la presente variable son, **labores adecuadas** con los indicadores funciones encargadas, metas logradas y propósitos trazados. La segunda **dimensión** es **labores en equipo** con los indicadores solidaridad entre colaboradores, buenas relaciones entre compañeros y logro de metas. Y la tercera dimensión compromiso público cuyos indicadores fueron misión, visión y finalidades específicas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

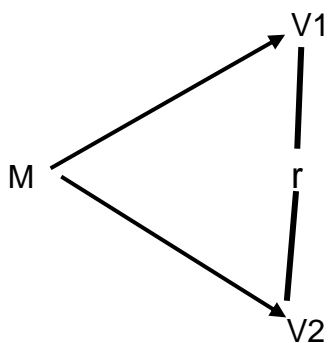
La tesis es de modelo básica, que de acuerdo a Concytec (2018) mencionó que se emplea la base de datos para analizar una dificultad especializada. Asimismo, el enfoque es cuantitativo que conforme a Stockemer (2019) quién comentó que, considera el positivismo con la medición de las variables.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, sesgado (transversal), detallado (descriptivo) y de correspondencia (correlacional). Según Vega, et al. (2021) interpretaron que, por la periodicidad la presente investigación es sesgada con la recolección de base de datos en una sola toma de muestra. En referencia al diseño de investigación según Alvarez Risco (2020) es una investigación de diseño no experimental sin manipuleo de variables. Y según Hernández y Mendoza (2018) comentaron que, la investigación por el alcance es detallada y de correspondencia. Así se observa en la presente figura:

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M : Muestra de la investigación

V1 : Variable independiente Gestión de recursos humanos

V2 : Variable dependiente Competencias profesionales

r : relación entre las variables de investigación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

V1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Según Servir (2018) mencionaron que, la **gestión de recursos** humanos o administración de colaboradores comprende el sistema de administración que considera las normas, políticas, previsión de colaboradores, manejo financiero y logística, procedimientos, valores, funciones, instrumentos y pasos que forman la oficina de administración nacional con la finalidad de incrementar la eficiencia y la rentabilidad de los recursos humanos.

Definición Operacional

De acuerdo a Chiavenato (2020) comentó que es un conglomerado de actuaciones de colaboración administrativa con dirección coordinada por uno o más líderes organizacionales con propósitos claros y precisos que cumplir en un determinado periodo.

V2: Competencias profesionales

Definición conceptual

Según Muñoz (2022) tomado de López (2007) que definió como la necesidad de formar ciudadanos con adaptación a la innovación y a las necesidades del mundo del trabajo.

Definición operacional

Las capacidades de los funcionarios públicos para cumplir adecuadamente las labores asignadas con metas a lograr.

3.2.2. Operacionalización de variables

La operacionalización de variables se observa en la siguiente:

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición			
Gestión de recursos humanos	Según Servir (2018) mencionaron que, la gestión de recursos humanos o administración de colaboradores comprende el sistema de administración que considera las normas, políticas, previsión de colaboradores, manejo financiero y logística, procedimientos, valores, funciones, instrumentos y pasos que forman la oficina de administración nacional con la finalidad de incrementar la eficiencia y la rentabilidad de los recursos humanos.	De acuerdo a (Chiavenato, 2020) comentó que es un conglomerado de actuaciones de colaboración administrativa con dirección coordinada por uno o más líderes organizacionales con propósitos claros y precisos que cumplir en un determinado periodo.	Anexión	Planeación del potencial trabajador	Escala ordinal			
				Elección de colaboradores				
				Alistado del trabajador				
			Ordenamiento	Experiencia profesional	Muy relevante Relevante Neutral Poco relevante No es relevante			
				Condiciones y responsabilidades				
				Valorización del empleo				
			Permanencia	Conexión del trabajo				
				Garantía de trabajo				
			Competencias profesionales	Según (Muñoz, 2022) tomado de López (2007) que definió como la necesidad de formar ciudadanos con adaptación a la innovación y a las necesidades del mundo del trabajo.	Las capacidades de los funcionarios públicos para cumplir adecuadamente las labores asignadas con metas a lograr.	Labores adecuadas	Funciones encargadas	Escala ordinal
							Metas logradas	
Propósitos trazados								
Labores en equipo	Solidaridad entre colaboradores	Muy relevante Relevante Neutral Poco relevante No es relevante						
	Buenas relaciones entre compañeros							
	Logro de metas							
Compromiso público	Misión							
	Finalidades específicas							

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

De tal manera Alan y Cortez (2018), formularon que es el total de los fragmentos que conforman el desarrollo de la investigación. El conjunto de personas la conforman los funcionarios de la administración y los usuarios que acuden a la red, para que realicen los trámites administrativos de pago de sus fondos de pensiones, asuntos propios personales, traslado de personal, licencias de autorización de permiso y otros. Los funcionarios de la administración son 110 y los usuarios que acuden a la institución de principios de enero al mes de abril del 2023 son en un promedio de 270, llegando a un total de personal de 380 ciudadanos entre el personal de la institución y los usuarios interesados.

Criterios de inclusión: Se considera a la población de la red de salud Huamanga conformado por los funcionarios públicos y ciudadanos que realizan gestiones.

Criterios de exclusión: No son considerados los ciudadanos de la provincia de Huamanga que no tienen vínculo laboral ni interés de realizar trámites en la Red de Salud de Huamanga.

3.3.2. Muestra

La muestra se realizará por conveniencia debido a la accesibilidad del personal o que se estén disponibles, en este caso se tomará 40 ciudadanos de los cuales tenemos a 15 funcionarios de la institución y a 25 ciudadanos con vínculo externo con la Red de Salud Huamanga periodo 2023.

3.3.3. Muestreo

Según Otzen y Manterola (2017) el muestreo es por conveniencia debido a que la investigación requiere de información especializada, de igual manera se utilizara el muestreo no probabilístico y no aleatorio para obtener un a facilidad de acceso, en este caso especializado de la oficina de requerimiento de colaboradores de la red de salud Huamanga.

3.3.4. Unidad de análisis

Conformada por 40 ciudadanos entre funcionarios y ciudadanos vinculados con la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Conforme a Diaz, et al. (2013) comentaron que, la entrevista es una recabación de base de datos, considerando la profundización de las experiencias e información por parte de los que se entrevista.

Por otra parte, el instrumento fue el cuestionario, que según Creswell (2017) los instrumentos son recursos que consideran la recabación de información importante para la presente tesis.

Validez: para la garantía de la tesis se realizó por medio del examen de tres profesionales con experiencia y con grado académico superior, con capacidades en el área de recursos humanos en el campo de la salud.

Confiabilidad, se aplicó el alfa de Crombach para ver la fiabilidad de información recopilada de la entrevista efectuada.

3.5. Procedimientos

Para obtener la base de datos se ha realizado formalmente una solicitud dirigida a la directora de la red de salud de Huamanga para entrevistar a los funcionarios y usuarios que acuden a la institución.

3.6. Método de análisis de datos

Fue por el paquete de estadística Spss versión 25, determinando cantidades, frecuencias y porcentajes, asimismo la prueba de alfa de Crombach y la inferencia estadística.

3.7. Aspectos éticos

La tesis consideró los valores de respeto a la autoría de fuentes de información utilizadas en la investigación, considerando la no maleficencia en todo el proceso.

Por otra parte, se ha destacado desde el nombre la diferenciación y originalidad del presente estudio, considerando las normas APA logrando parafrasear información importante reportada en la investigación, cumpliendo con la beneficencia al contribuir con información recopilada y asumir criterios de valor de aporte para siguientes investigaciones.

Finalmente, se respetó la tendencia original de la respuesta a la entrevista, por tanto, resultados veraces del proceso de investigación. Todo el proceso ha sido realizado de acuerdo a los reglamentos de investigación emitidos por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado del alfa de Crombach

Sobre la base de 24 preguntas elaboradas se determina el alfa de Crombach en la tabla siguiente:

Tabla 2 Alfa de Crombach

Alfa de Crombach	N de elementos
0.925	24

Como se observa en la tabla 2, se tiene el resultado de alfa de Crombach con un valor de 0.925 siendo considerado de alta fiabilidad porque está cerca de 1, por tanto, hay una fuerte afinidad en la respuesta de la encuesta con 24 preguntas de la presente investigación.

4.2. Resultado de las frecuencias y porcentajes

4.2.1. Gestión de recursos humanos

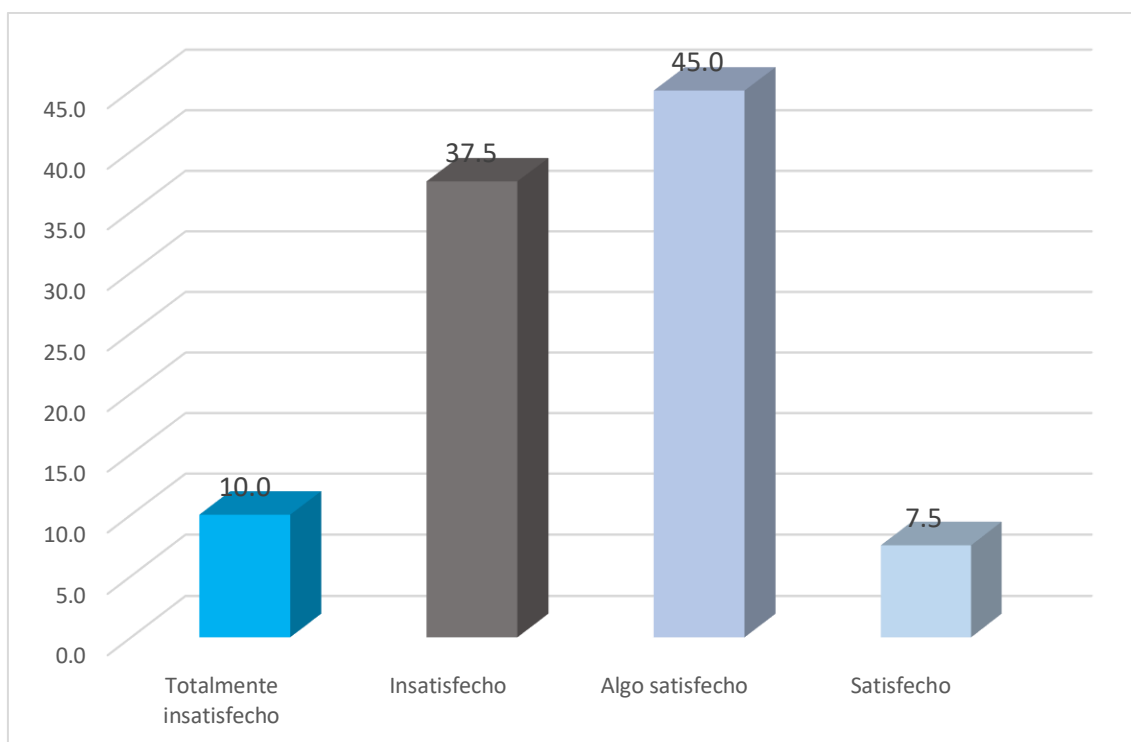
En la siguiente tabla se observa:

Tabla 3 1. *¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la Red de Salud Huamanga, 2023?*

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	4	10.0
Insatisfecho	15	37.5
Algo satisfecho	18	45.0
Satisfecho	3	7.5
Total	40	100.0

Como se observa en la tabla 3 se tiene que el 45% está algo satisfecho, seguido de un 37.5% que califica de insatisfecho, y un 10% que está totalmente insatisfecho.

Figura 2 1. ¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la Red de Salud Huamanga, 2023?



4.2.2. Planeación del potencial trabajador

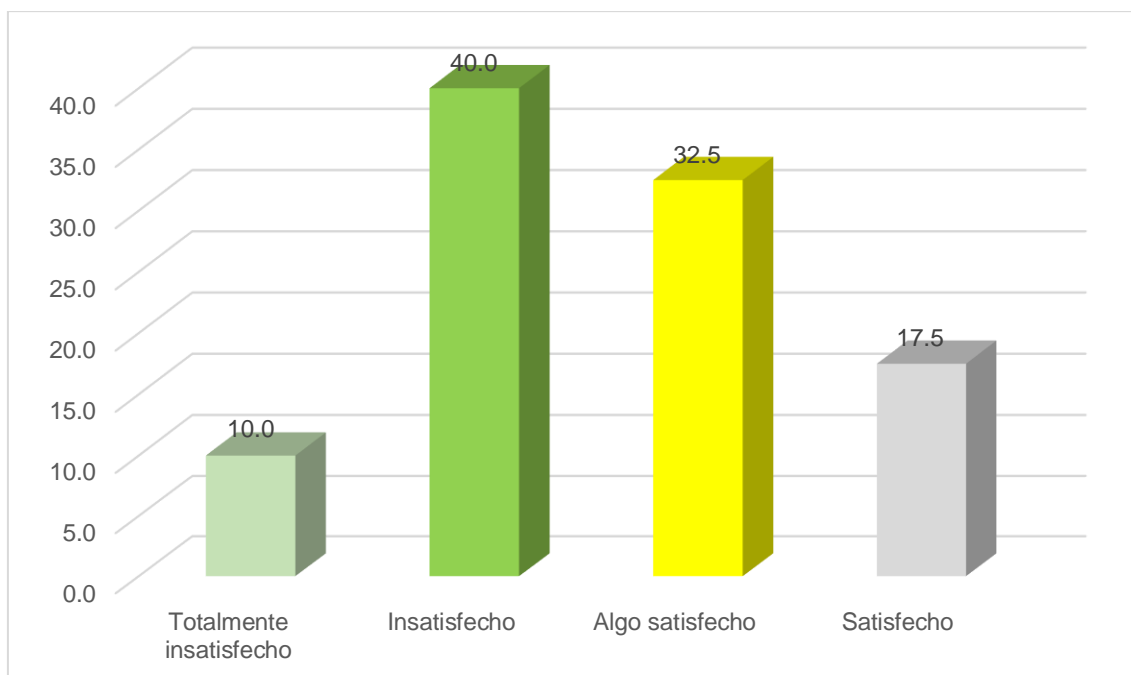
En la tabla siguiente:

Tabla 4 2. ¿De qué manera la planeación del potencial del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	4	10.0
Insatisfecho	16	40.0
Algo satisfecho	13	32.5
Satisfecho	7	17.5
Total	40	100.0

En la tabla 4 se tiene que, el 40% dice estar insatisfecho, el 32.5% dice sentirse algo satisfecho, el 17.5% dice estar satisfecho, el 10% mencionó estar totalmente insatisfecho.

Figura 3 2 ¿De qué manera la planeación del potencial del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.3. Elección de colaboradores

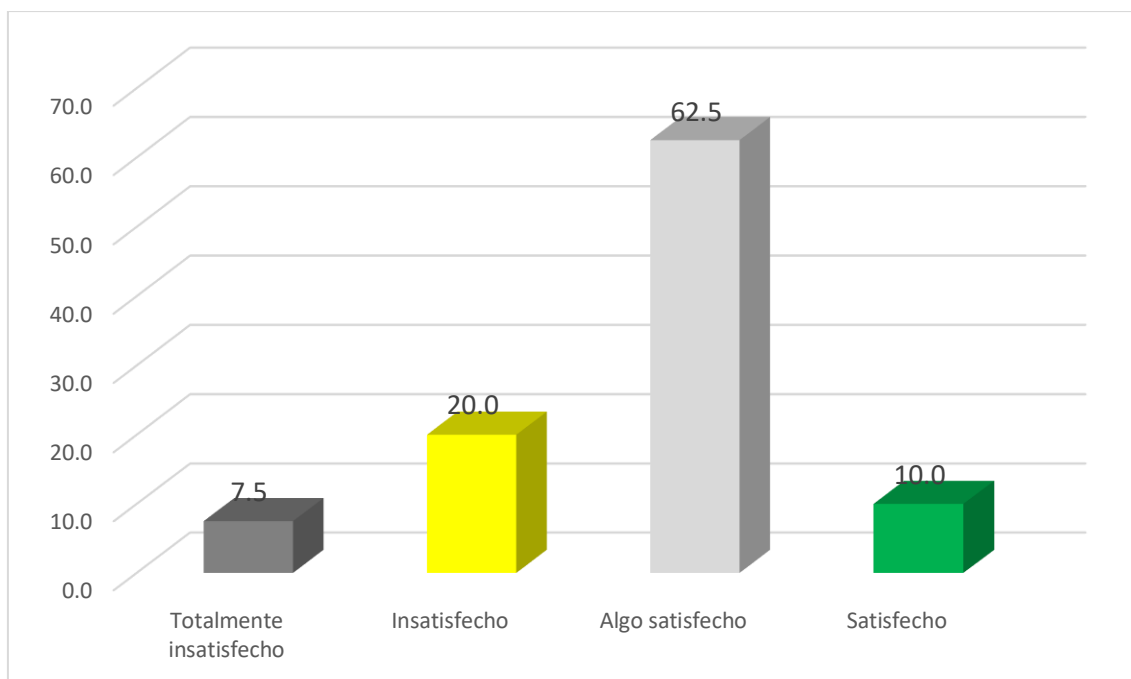
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 5 3. ¿Cómo la elección de colaboradores influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	3	7.5
Insatisfecho	8	20.0
Algo satisfecho	25	62.5
Satisfecho	4	10.0
Total	40	100.0

De la tabla 5 se tiene que, el 62.5% opina algo satisfecho, el 20% opina estar insatisfecho, el 10% dice estar satisfecho y el 7.5% menciona estar totalmente insatisfecho.

Figura 4 3. ¿Cómo la elección de colaboradores influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.4. Alistado del trabajador

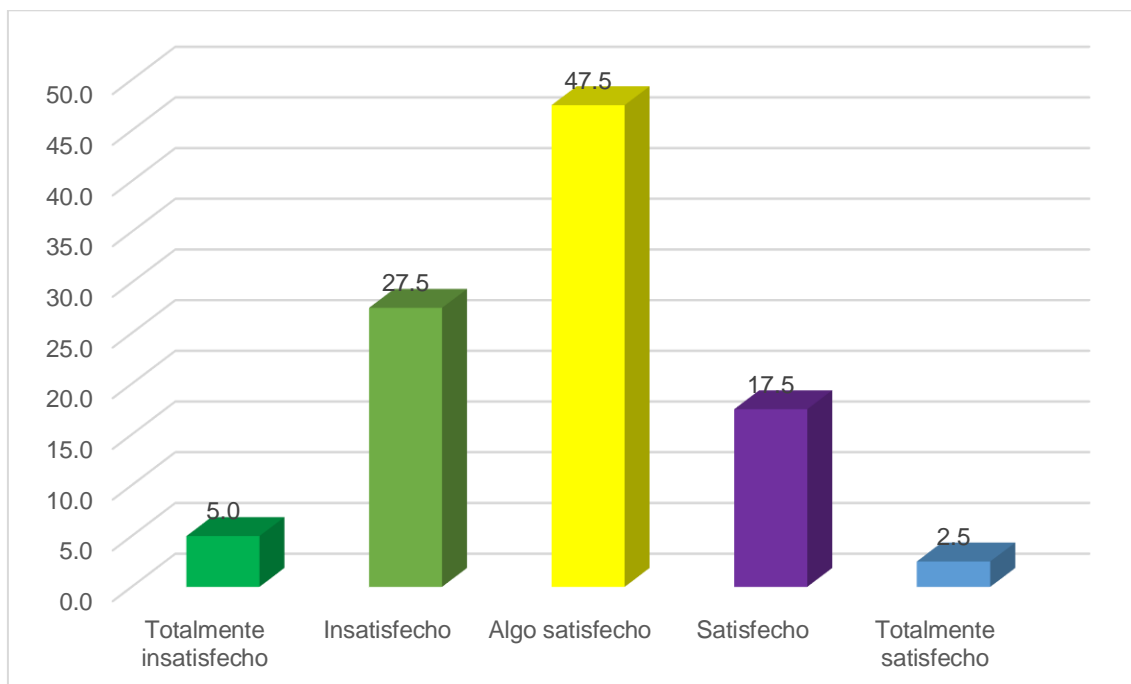
En la tabla siguiente:

Tabla 6 4. ¿De qué manera el alistado del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	5.0
Insatisfecho	11	27.5
Algo satisfecho	19	47.5
Satisfecho	7	17.5
Totalmente satisfecho	1	2.5
Total	40	100.0

De la tabla 6 se tiene que, el 47.5% está algo satisfecho, el 27.5% está insatisfecho, el 17.5% está satisfecho, el 5% está totalmente insatisfecho y el 2.5% está totalmente satisfecho.

Figura 5 4. ¿De qué manera el alistado del trabajador influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.5. Experiencia profesional

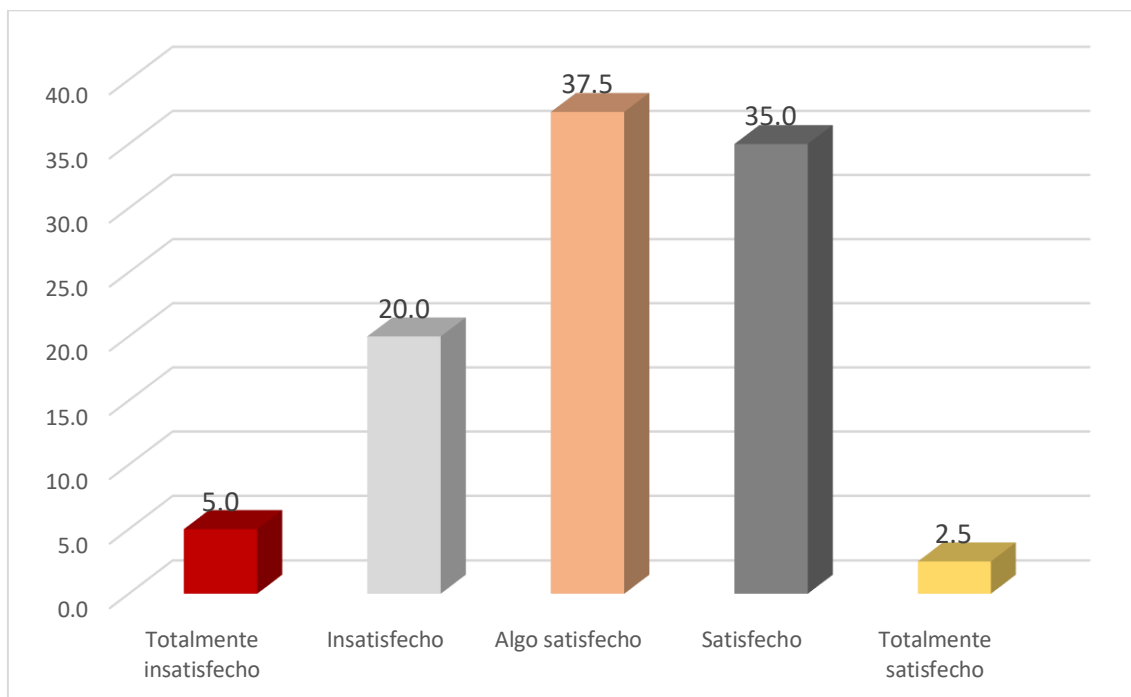
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 7 5. ¿Cómo la experiencia profesional influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	5.0
Insatisfecho	8	20.0
Algo satisfecho	15	37.5
Satisfecho	14	35.0
Totalmente satisfecho	1	2.5
Total	40	100.0

De la tabla 7 se tiene que, el 37.5% está algo satisfecho, el 35% está satisfecho, el 20% está insatisfecho, el 5% está totalmente insatisfecho y el 2.5% está totalmente satisfecho.

Figura 6 5. ¿Cómo la experiencia profesional influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.6. Experiencia profesional

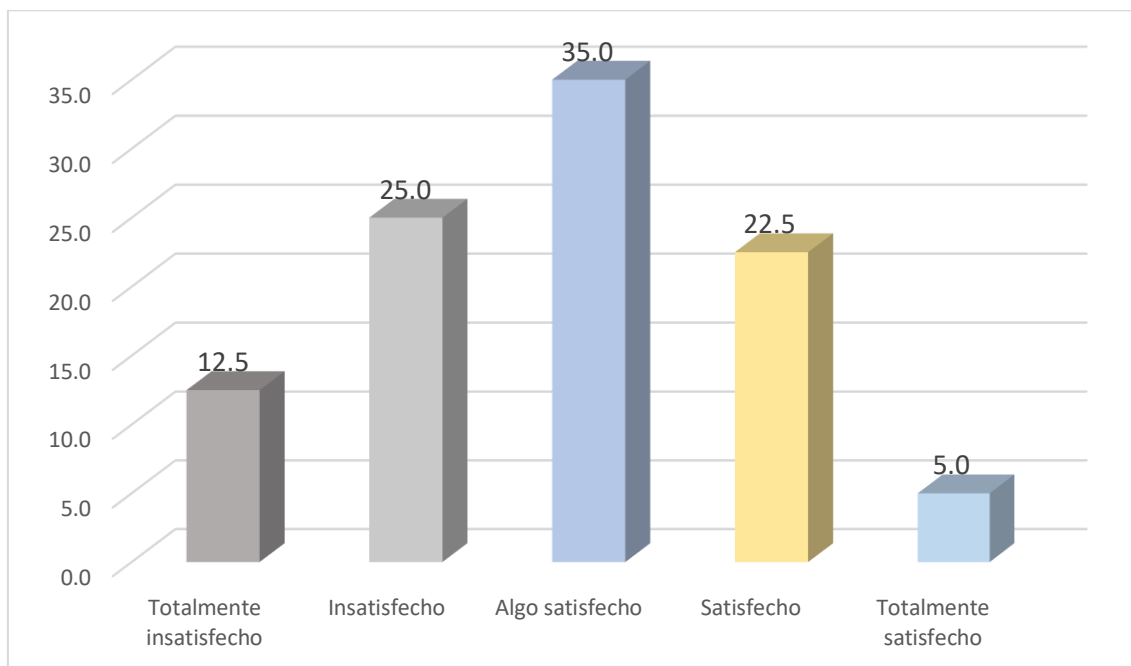
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 8 6. ¿De qué manera las condiciones y responsabilidades influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	5	12.5
Insatisfecho	10	25.0
Algo satisfecho	14	35.0
Satisfecho	9	22.5
Totalmente satisfecho	2	5.0
Total	40	100.0

En la tabla 8 se tiene que, el 35% está algo satisfecho, el 25% está insatisfecho, el 22.5% está satisfecho, el 12.5% está totalmente insatisfecho, el 5% está totalmente satisfecho.

Figura 7 6. ¿De qué manera las condiciones y responsabilidades influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.7. Valorización del empleo

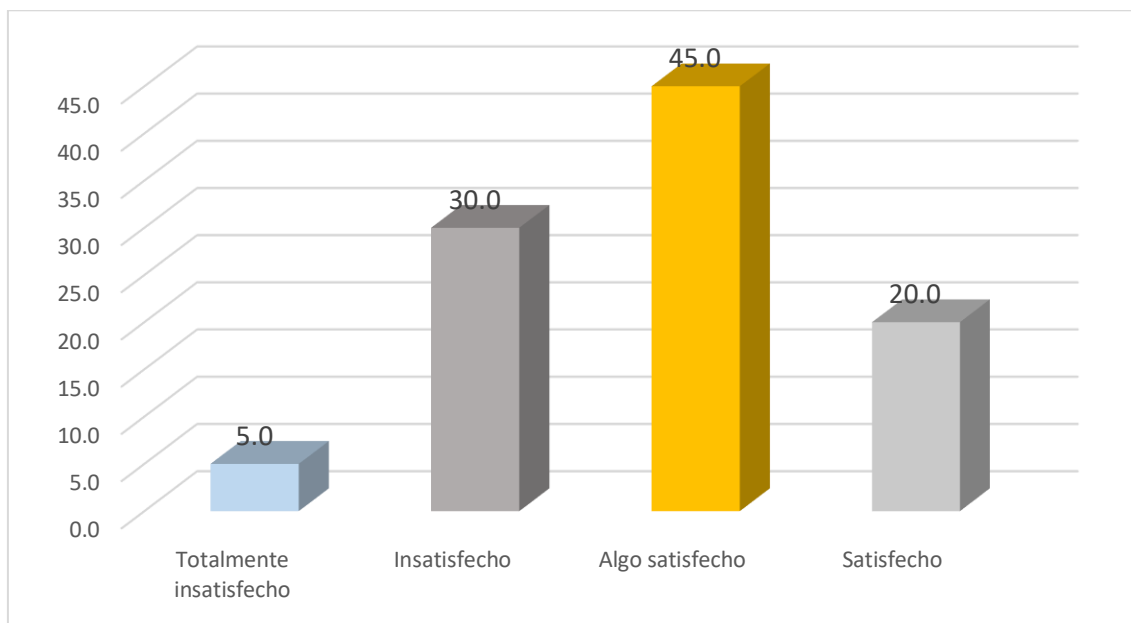
En la tabla se observa:

Tabla 9 7. ¿Cómo la valorización del empleo influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	5.0
Insatisfecho	12	30.0
Algo satisfecho	18	45.0
Satisfecho	8	20.0
Total	40	100.0

En la tabla 9 se tiene que, el 45% califica de algo satisfecho, el 30% califica de insatisfecho, el 20% califica de satisfecho y el 5% califica de totalmente insatisfecho.

Figura 8 7. ¿Cómo la valorización del empleo influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.8. Conexión del trabajo

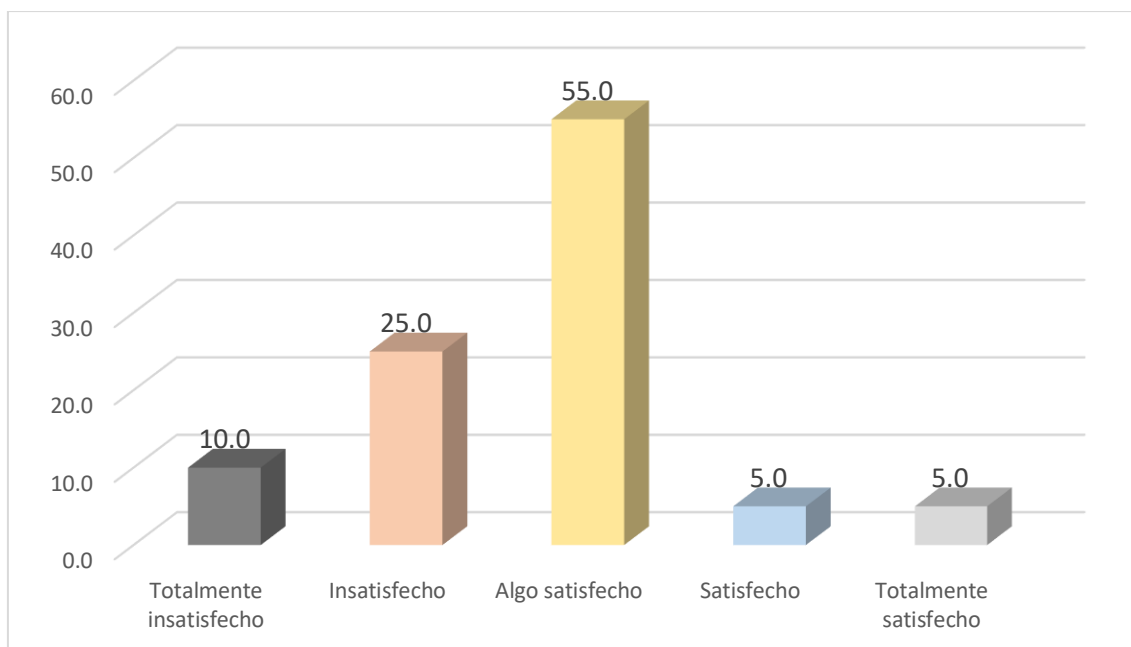
En la tabla se observa:

Tabla 10 8. ¿De qué manera la conexión del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	4	10.0
Insatisfecho	10	25.0
Algo satisfecho	22	55.0
Satisfecho	2	5.0
Totalmente satisfecho	2	5.0
Total	40	100.0

En la tabla 10 se tiene que el 55% está algo satisfecho, el 25% está insatisfecho, el 10% está totalmente insatisfecho, el 5% está satisfecho y el 5% está totalmente satisfecho.

Figura 9 8. ¿De qué manera la conexión del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.9. Garantía del trabajo

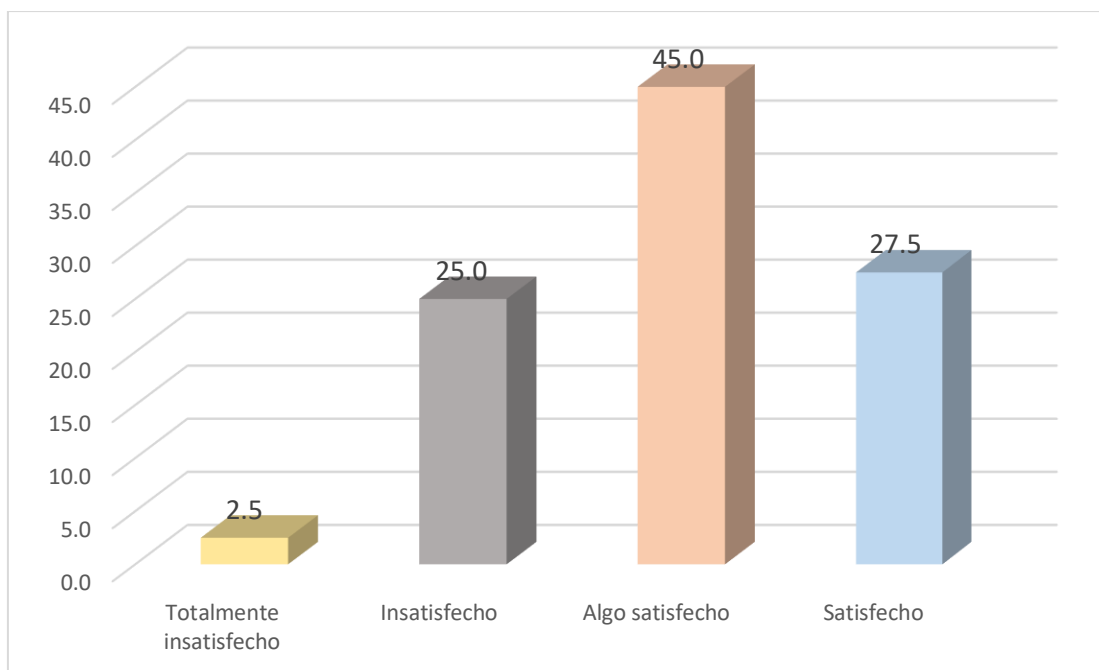
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 11 9. ¿Cómo la garantía del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	10	25.0
Algo satisfecho	18	45.0
Satisfecho	11	27.5
Total	40	100.0

Se tiene que, el 45% está algo satisfecho, el 25% está insatisfecho, el 27.5% está satisfecho, el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 10 9. ¿Cómo la garantía del trabajo influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.10. Anexión al trabajo

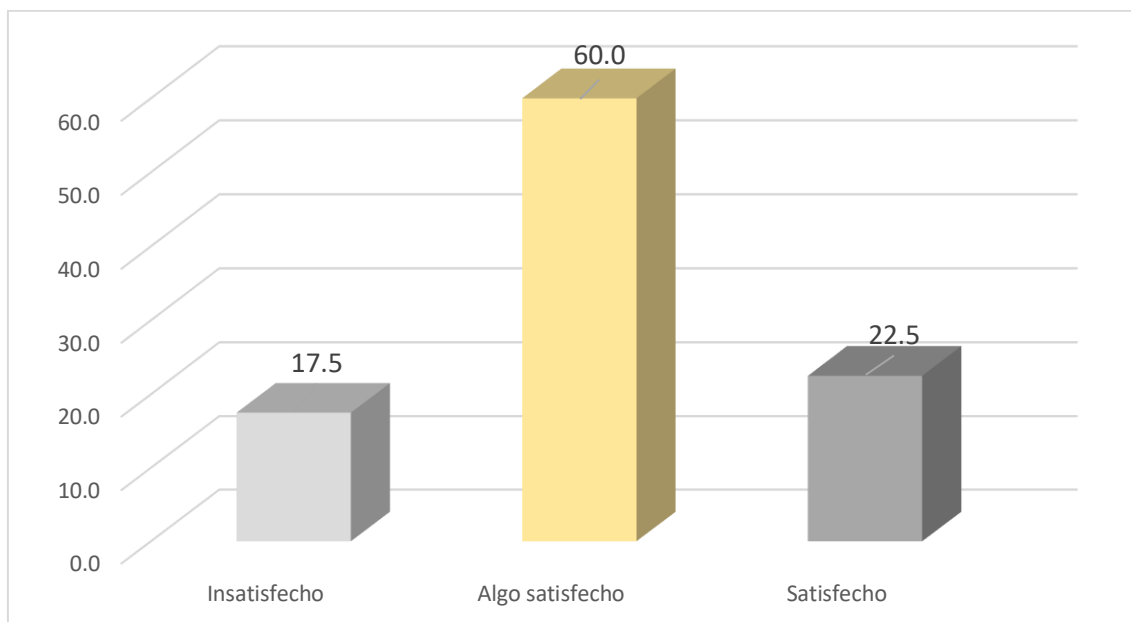
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 12 10. ¿De qué manera la anexión influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	17.5
Algo satisfecho	24	60.0
Satisfecho	9	22.5
Total	40	100.0

De la tabla 12 se tiene que, el 60% califica de algo satisfecho, el 22.5% califica de satisfecho y el 17.5% califica de insatisfecho.

Figura 11 10. ¿De qué manera la anexión influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.11. Ordenamiento del trabajador

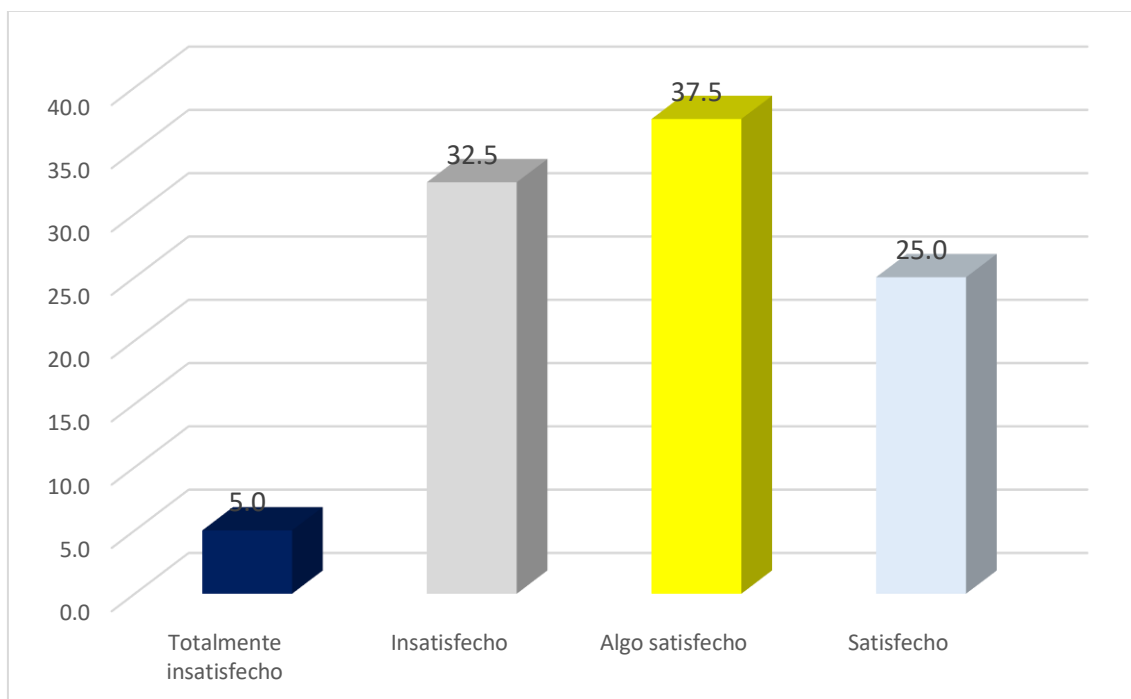
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 12 11. ¿Cómo el ordenamiento influye en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	5.0
Insatisfecho	13	32.5
Algo satisfecho	15	37.5
Satisfecho	10	25.0
Total	40	100.0

En la tabla se observa que, el 37.5% está algo satisfecho, el 32.5% está insatisfecho, el 25% está satisfecho y el 5% está totalmente insatisfecho.

Figura 12 11. ¿Cómo el ordenamiento influye en la gestión de recursos humanos?



4.2.12. Permanencia del trabajador

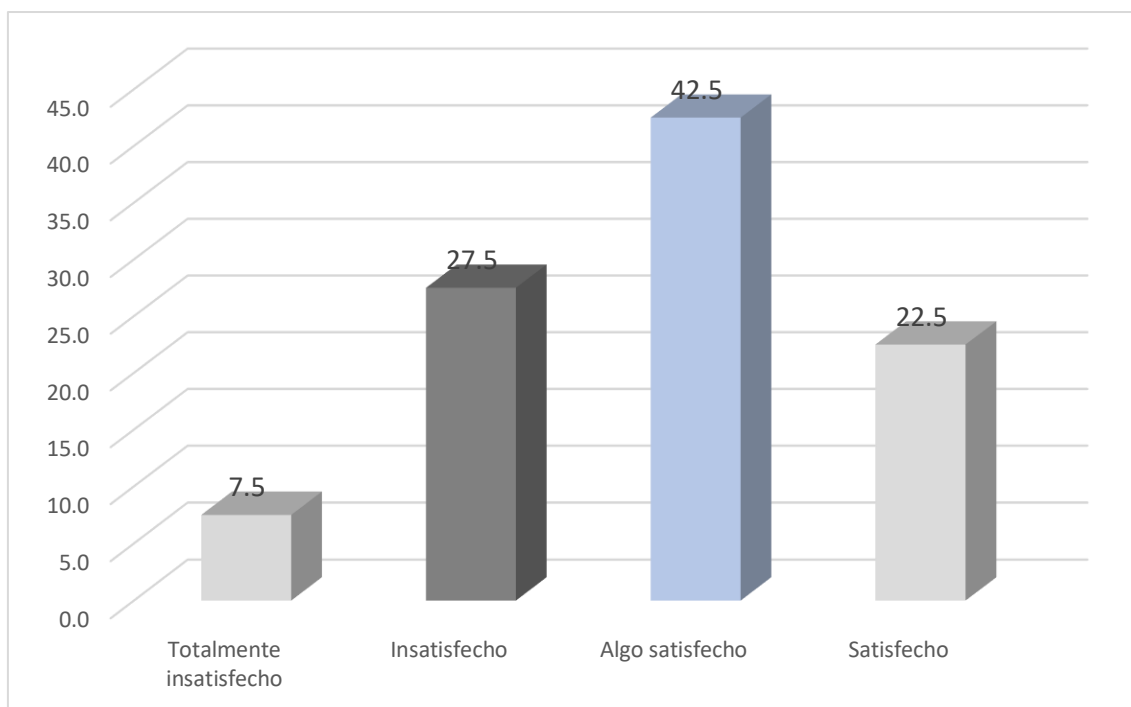
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 13 12. ¿De qué manera la permanencia en la gestión de recursos humanos?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	3	7.5
Insatisfecho	11	27.5
Algo satisfecho	17	42.5
Satisfecho	9	22.5
Total	40	100.0

De la tabla 14 se tiene que, el 42.5% está algo satisfecho, el 27.5% está insatisfecho, el 22.5% está satisfecho, y el 7.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 13 12. ¿De qué manera la permanencia en la gestión de recursos humanos?



4.2.13. Competencias profesionales del personal Cas

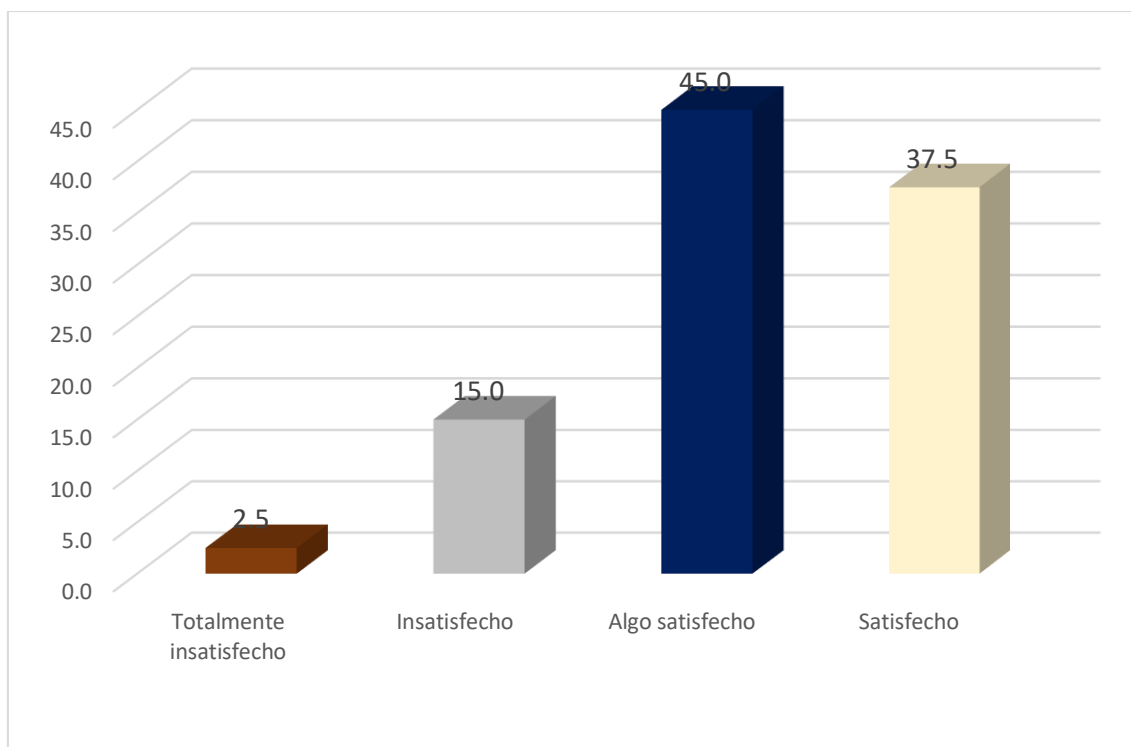
Se observa en la tabla que sigue:

Tabla 14 13. ¿Cómo las competencias profesionales del personal Cas, influye en la Red de Salud de Huamanga, 2023?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	6	15.0
Algo satisfecho	18	45.0
Satisfecho	15	37.5
Total	40	100.0

En la tabla 15 se tiene que, el 45% está algo satisfecho, el 37.5% está satisfecho, el 15% está insatisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 14 13. ¿Cómo las competencias profesionales del personal Cas, influye en la Red de Salud de Huamanga, 2023?



4.2.14. Funciones del trabajador

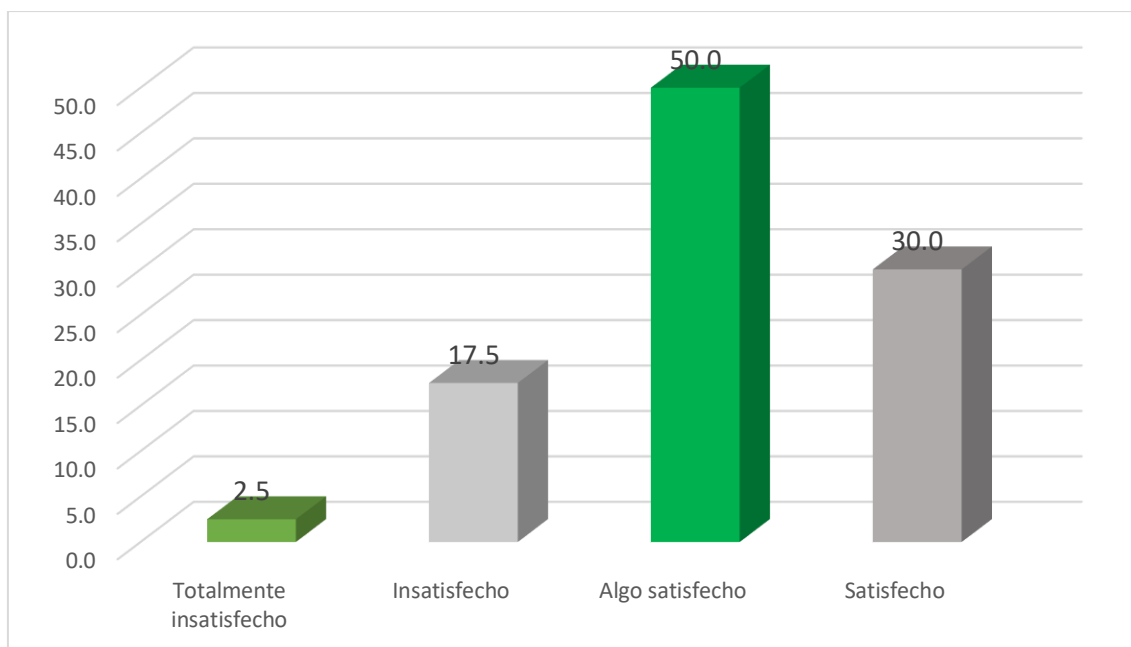
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 15 14. ¿Cómo las funciones encargadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	7	17.5
Algo satisfecho	20	50.0
Satisfecho	12	30.0
Total	40	100.0

De la tabla 16 se tiene que, el 50% está algo satisfecho, el 30% está satisfecho, el 17.5% está insatisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 15 14. ¿Cómo las funciones encargadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.15. Metas logradas

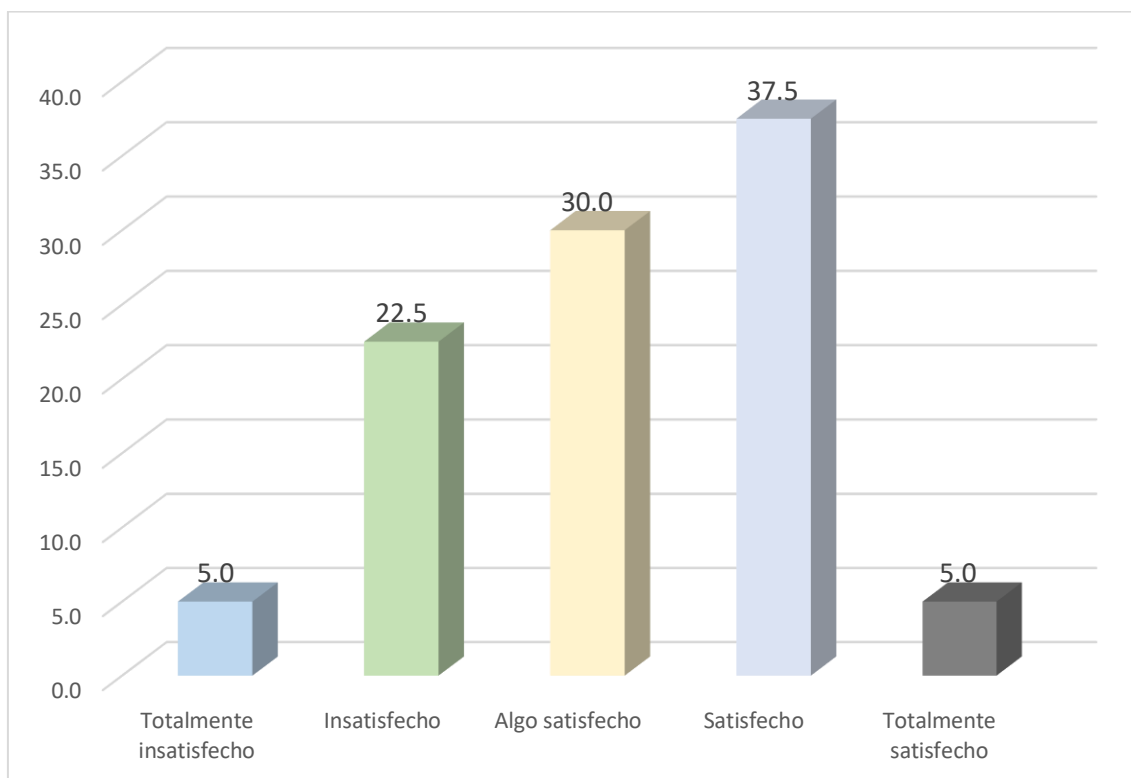
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 16 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	5.0
Insatisfecho	9	22.5
Algo satisfecho	12	30.0
Satisfecho	15	37.5
Totalmente satisfecho	2	5.0
Total	40	100.0

De la tabla 17 se tiene que, el 30% está algo satisfecho, el 37.5% está satisfecho, el 22.5% está insatisfecho, el 5% está totalmente satisfecho y el 5% está totalmente insatisfecho.

Figura 16 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.16. Propósitos trazados

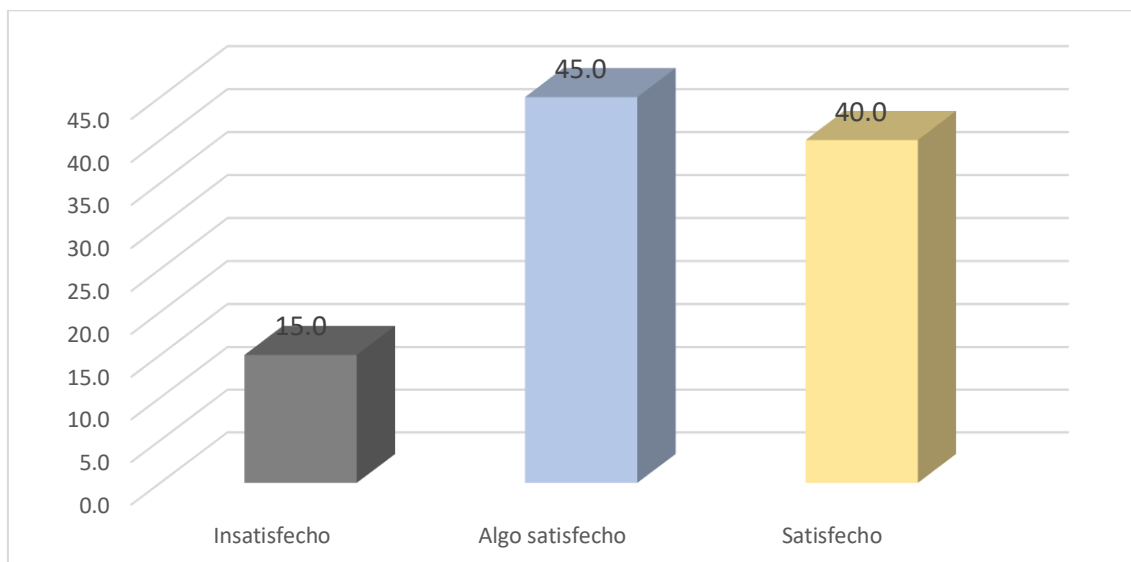
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 17 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	6	15.0
Algo satisfecho	18	45.0
Satisfecho	16	40.0
Total	40	100.0

En la tabla 18 se tiene que, el 45% está algo satisfecho, el 40% está satisfecho, el 15% está insatisfecho.

Figura 17 15. ¿De qué manera las metas logradas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.16. Solidaridad entre colaboradores

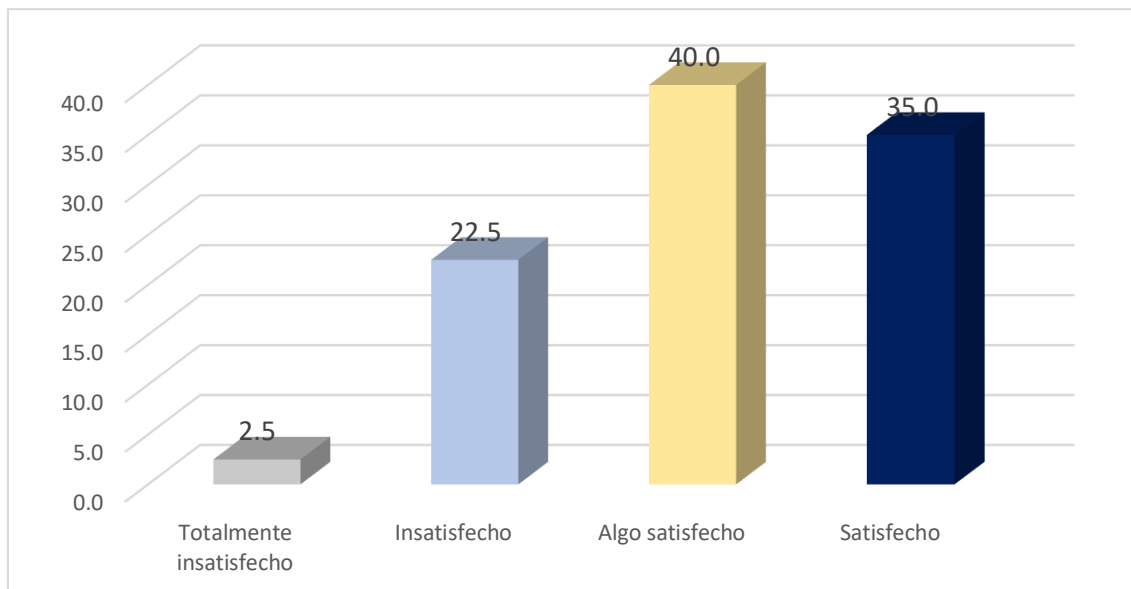
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 18 17. ¿De qué manera la solidaridad entre colaboradores influye en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	9	22.5
Algo satisfecho	16	40.0
Satisfecho	14	35.0
Total	40	100.0

De la tabla 19 se tiene que, el 40% está algo satisfecho, el 35% está satisfecho, el 22.5% está insatisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 18 17. ¿De qué manera la solidaridad entre colaboradores influye en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.17. Buenas relaciones entre compañeros

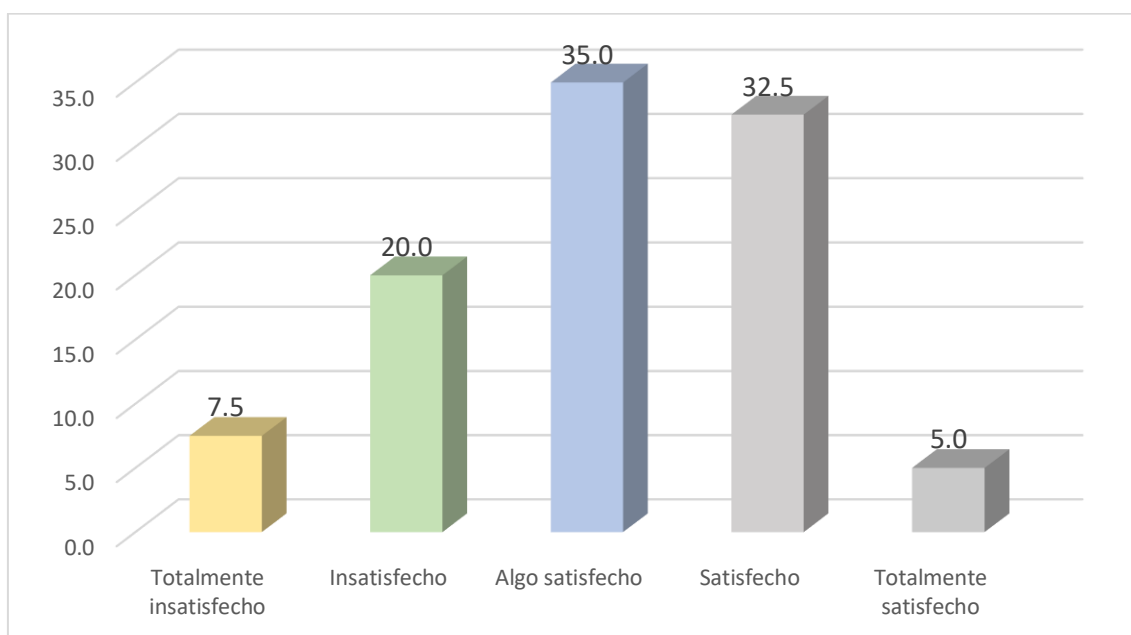
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 19 18. ¿Cómo las buenas relaciones entre compañeros influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	3	7.5
Insatisfecho	8	20.0
Algo satisfecho	14	35.0
Satisfecho	13	32.5
Totalmente satisfecho	2	5.0
Total	40	100.0

En la tabla 20 se tiene que, el 35% está algo satisfecho, el 32.5% está satisfecho, el 20% está insatisfecho y 7.5% está totalmente insatisfecho y el 5% está totalmente satisfecho.

Figura 19 18. ¿Cómo las buenas relaciones entre compañeros influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.18. Logro de metas

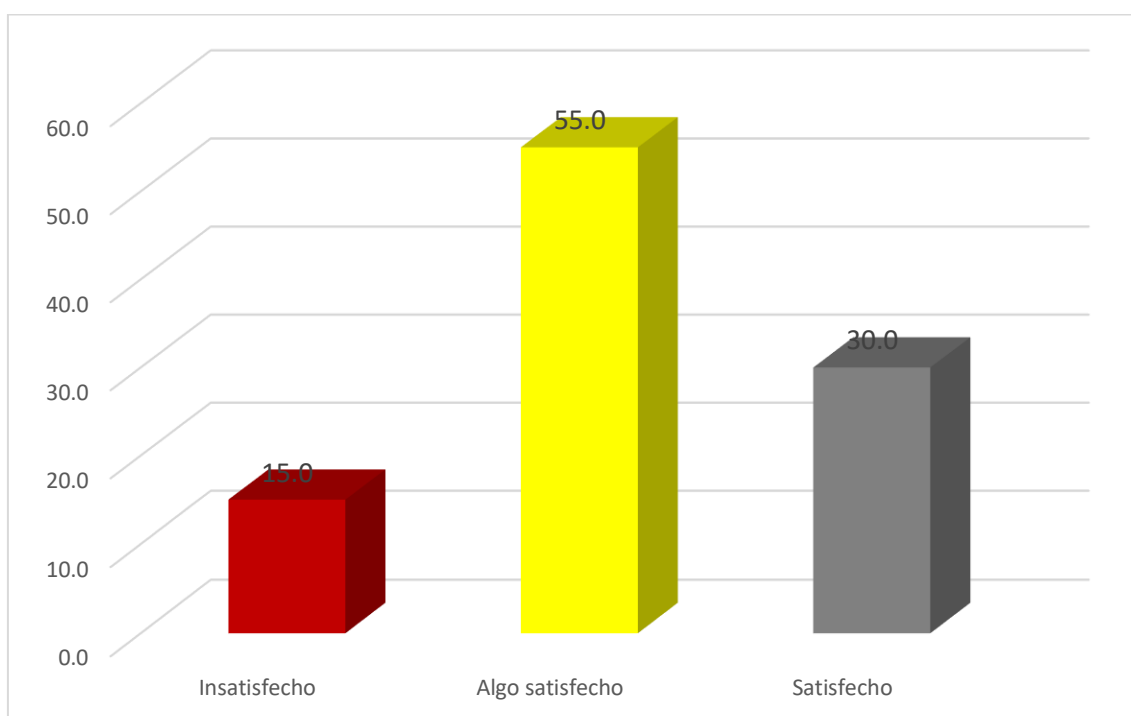
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 20 19. ¿De qué manera el logro de metas influye en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	6	15.0
Algo satisfecho	22	55.0
Satisfecho	12	30.0
Total	40	100.0

Se tiene la tabla 21 teniendo que el 55% está algo satisfecho, el 30% está satisfecho y el 15% está insatisfecho.

Figura 20 19. ¿De qué manera el logro de metas influye en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.19. Misión

Se observa en la tabla siguiente:

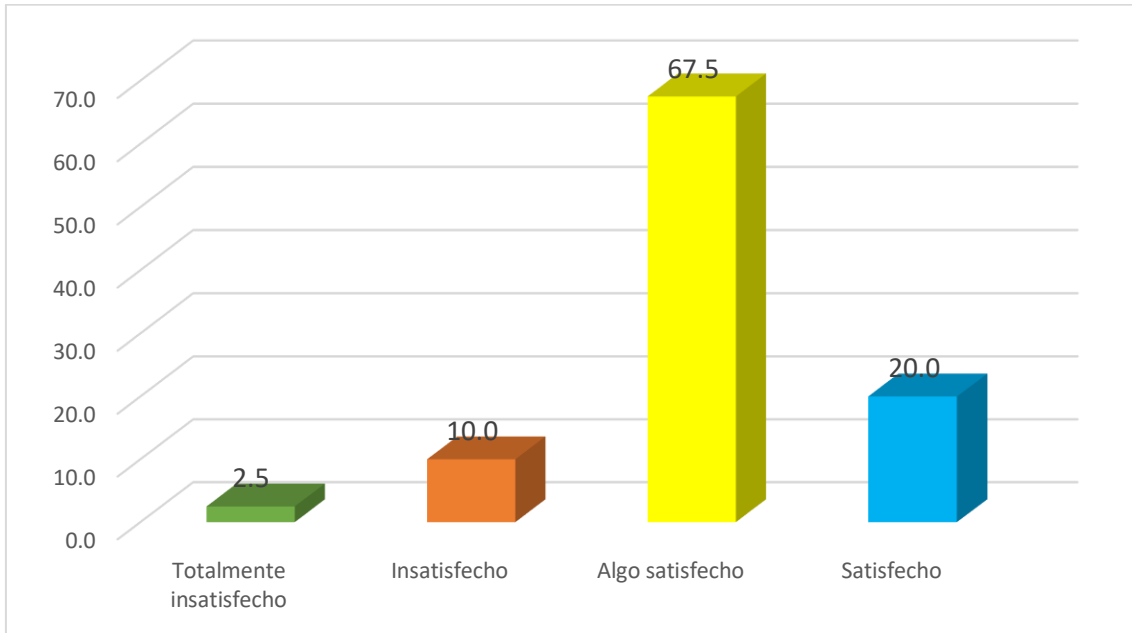
Tabla 21 20. ¿Cómo la misión influye en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	4	10.0
Algo satisfecho	27	67.5
Satisfecho	8	20.0

Total	40	100.0
-------	----	-------

En la tabla 22 se tiene que el 67.5% está algo satisfecho, el 20% está satisfecho, el 10% está insatisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 21 20. ¿Cómo la misión influye en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.20. Visión

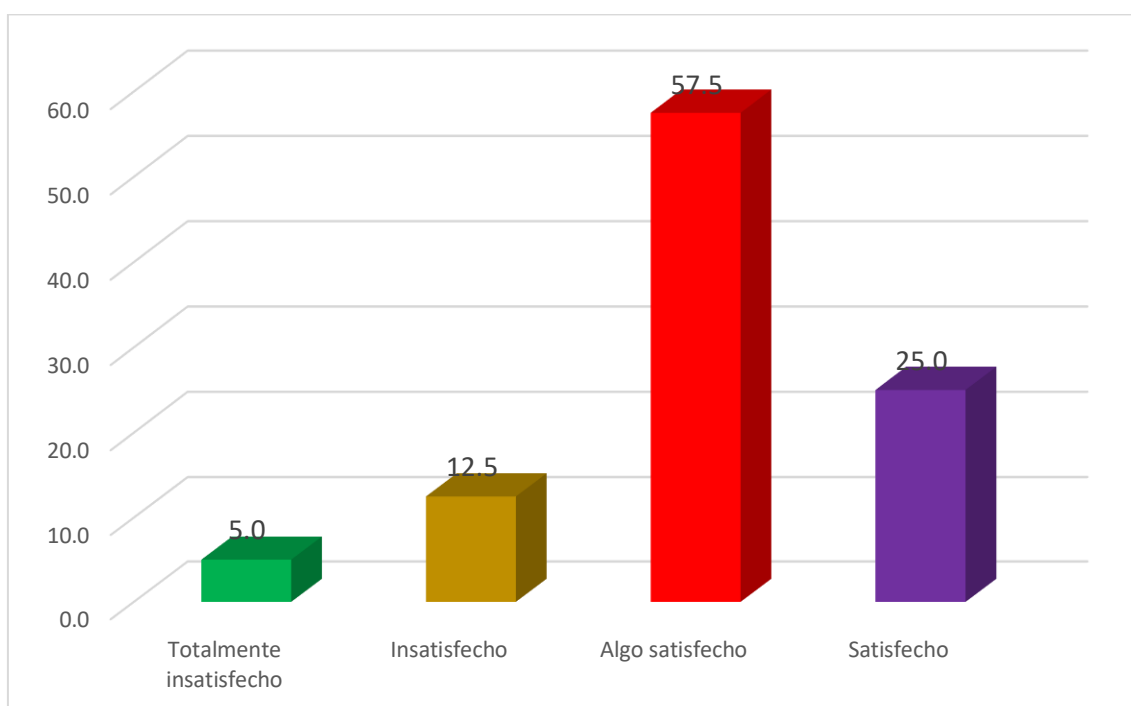
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 22 21. ¿De qué manera la visión influye en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	5.0
Insatisfecho	5	12.5
Algo satisfecho	23	57.5
Satisfecho	10	25.0
Total	40	100.0

En la tabla 23 se tiene que, el 57.5% está algo satisfecho, el 25% está satisfecho, el 12.5% está insatisfecho y el 5% está totalmente insatisfecho.

Figura 22 21. ¿De qué manera la visión influye en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.21. Finalidades específicas

Se observa en la tabla siguiente:

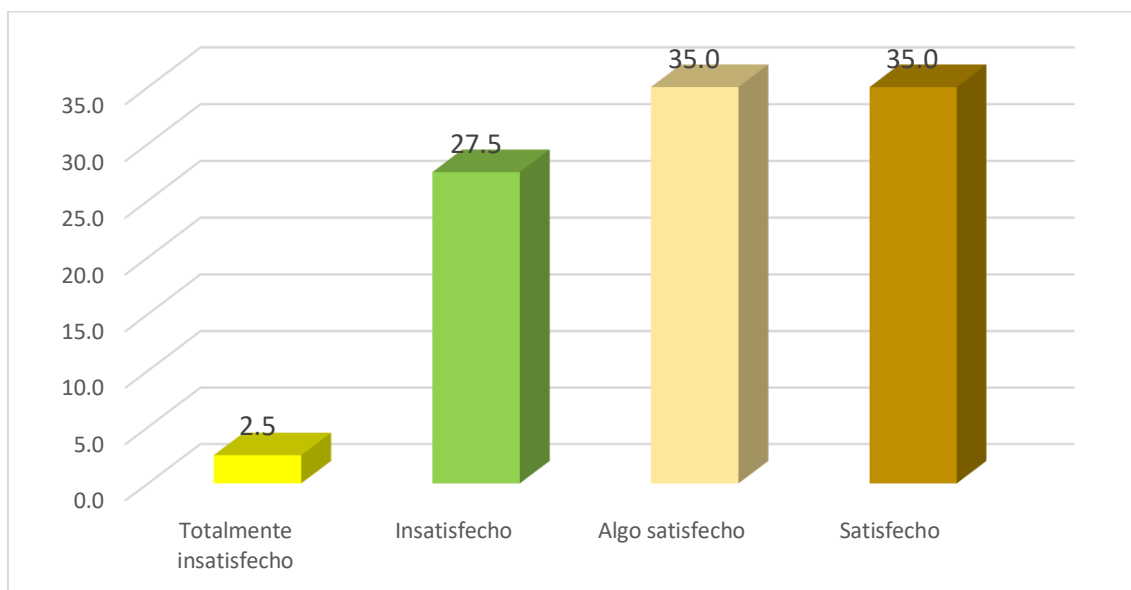
Tabla 23 22. ¿Cómo las finalidades específicas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	11	27.5
Algo satisfecho	14	35.0
Satisfecho	14	35.0

Total	40	100.0
-------	----	-------

En la tabla 24 se tiene que, el 35% está algo satisfecho, el 35% está satisfecho, el 27.5% está insatisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 23 22. ¿Cómo las finalidades específicas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.22. Labores adecuadas

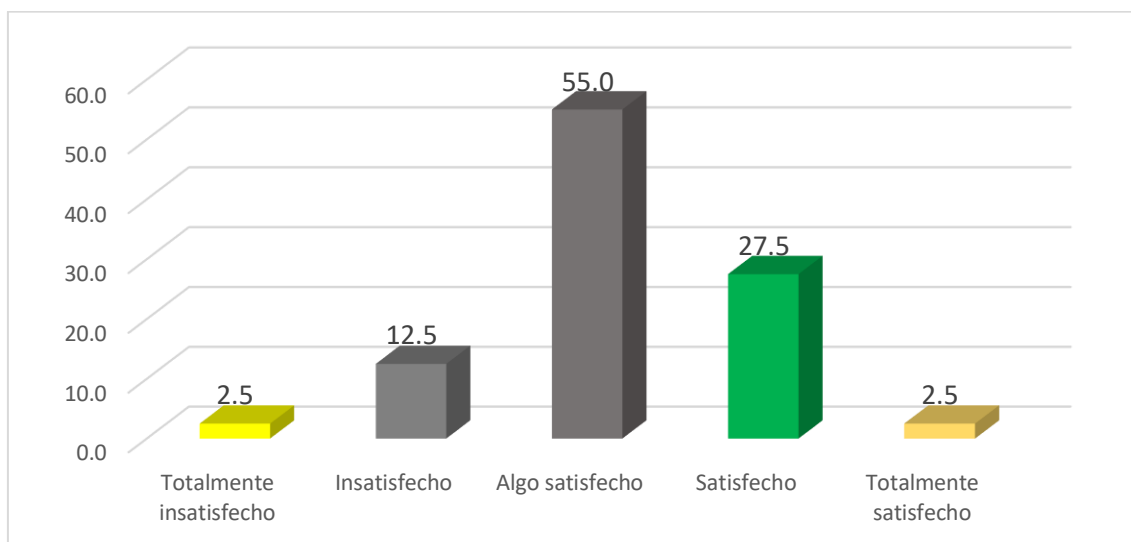
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 24 23. ¿De qué manera las labores adecuadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	5	12.5
Algo satisfecho	22	55.0
Satisfecho	11	27.5
Totalmente satisfecho	1	2.5
Total	40	100.0

De la tabla 25 se tiene que, el 55% está algo satisfecho, el 27.5% está satisfecho, el 12.5% está insatisfecho, el 2.5% está totalmente satisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 24 23. ¿De qué manera las labores adecuadas influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.2.23. Labores en equipo

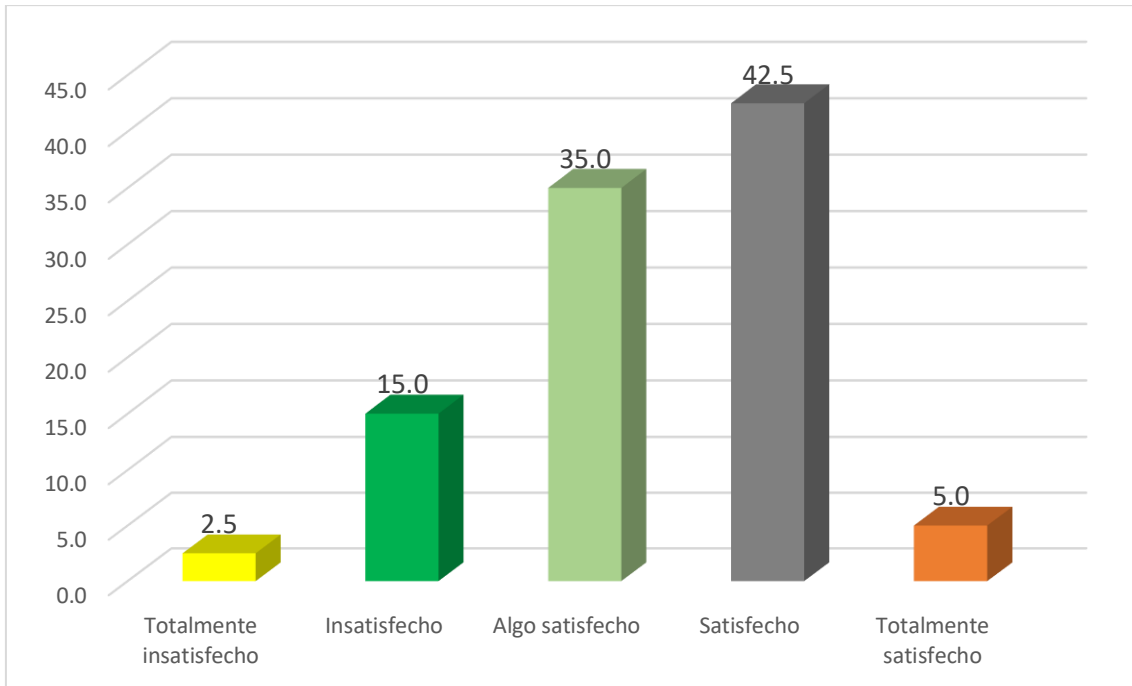
Se observa en la tabla siguiente:

Tabla 25 24. ¿Cómo las labores en equipo influyen en las competencias profesionales del personal Cas?

Características	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	1	2.5
Insatisfecho	6	15.0
Algo satisfecho	14	35.0
Satisfecho	17	42.5
Totalmente satisfecho	2	5.0
Total	40	100.0

De la tabla 26 se tiene que, el 42.5% está satisfecho, el 35% está algo satisfecho, el 15% está insatisfecho, el 5% está totalmente satisfecho y el 2.5% está totalmente insatisfecho.

Figura 25 24. ¿Cómo las labores en equipo influyen en las competencias profesionales del personal Cas?



4.3. Resultados de la prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Se tiene:

H₀ : No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023. A continuación, la tabla siguiente:

Tabla 26 Prueba de hipótesis general

Correlación de gestión administrativa y competencias profesionales.

Correlaciones				
		Gestión de recursos humanos		competencias profesionales
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Como se observa el valor p-valor=0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05, con un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y, en consecuencia, Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

Se tiene:

H₀ : La preparación o anexión del personal no está relacionado en la satisfacción del usuario con el trabajo realizado del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

H_a : La preparación o anexión del personal está relacionado en la satisfacción del usuario con el trabajo realizado del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

Tabla 27 Prueba de hipótesis específico.

Correlación de competencias profesionales y anexión o preparación del personal cas de la red de salud huamanga.

Correlaciones				
		competencias profesionales		Anexión o preparación del personal
Rho de Spearman	competencias profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Anexión o preparación del personal	Anexión o preparación del personal	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Como se observa el valor p-valor=0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05, con un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y, en consecuencia, La preparación o anexión del personal está relacionado en la satisfacción del usuario con el trabajo realizado del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Se tiene:

H₀ : El ordenamiento del personal no colabora con el trabajo en equipo que realiza el personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

H_a : El ordenamiento del personal colabora con el trabajo en equipo que realiza el personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

A continuación, la tabla siguiente:

Tabla 28 *Correlación de competencias profesionales y ordenamiento del personal cas de la red de salud Huamanga.*

Correlaciones				
		competencias profesionales		ordenamiento
Rho de Spearman	competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
ordenamiento		Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Como se observa el valor p-valor=0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05, con un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y, en consecuencia, El ordenamiento del personal colabora con el trabajo en equipo que realiza el personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

Se tiene:

H₀ : No se conserva la permanecía del personal relacionado con la identidad pública en la Red de Salud de Huamanga, 2023.

H_a : Se conserva la permanencia del personal relacionado con la identidad pública realizado por el personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

A continuación, la tabla siguiente:

Correlación de competencias profesionales y la permanencia del personal en la red de salud huamanga 2023.

Tabla 29 Correlación de competencias profesionales y la permanencia del personal en la red de salud Huamanga 2023.

Correlaciones				
		competencias profesionales	permanencia	
Rho de Spearman	competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	permanencia	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

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

Interpretación: Como se observa el valor p-valor=0,03 que es menor al nivel de significancia de 0,05, con un 95% de nivel de confianza. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y, en consecuencia, Se conserva la permanencia del personal relacionado con la identidad pública realizado por el personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, 2023.

V. DISCUSIONES

De acuerdo al objetivo central que es, determinar la gestión de recursos humanos que se relaciona con las competencias profesionales del personal cas de la red de salud huamanga 2023. la investigación se tiene un sig. bilateral de 0.00 que indica una baja correlación y un coeficiente de correlación de 0.01 que se estima como una relación baja entre la gestión de recursos humanos y las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud Huamanga, como respuesta de los funcionarios públicos. Al comparar con Quintano (2022) en el que, la relación es elevada con un sig.(bilateral) de 0.000, en cuanto a la correlación de Pearson con un valor de 0.683 siendo considerado una correlación media alta, por tanto, es diferente con mejor correlación que la investigación.

Además, tenemos a Aparicio (2019) en la tesis de nexo entre las experiencias de talento de colaboradores y el rendimiento de los trabajadores quién tuvo como resultado que, mientras más influencia se tiene entre las variables, mayor es la relación y correlación. Por tanto, se tiene una semejanza directa con la investigación debido a que se tiene una baja a regular influencia entre la gestión de recursos humanos y las competencias profesionales. En Aparicio (2019) se tiene como dimensiones al reclutamiento y selección cuyo resultado tiene como respuesta de influencia de un 100% de a veces, en cuanto a capacitación y desarrollo se tiene que el 80% califica de a veces influye, en la dimensión evaluación y rendimiento se tiene que el 55% menciona que no influye y el 45% califica que a veces influye, finalmente la dimensión compensación tiene que influye siempre con 50% y casi siempre con 50%. En resumen, la práctica que más utilidad tiene es el incentivo a los funcionarios de la institución. En cuanto al alistamiento y elección se tiene que el gerente es el encargado de evaluar y calificar a los profesionales, apoyado en la entrevista, las recomendaciones de profesionales de confianza y el currículum vitae. Además, en la dimensión de capacitación y desarrollo fue considerado por contar con profesionales que permitan cambiar procedimientos, aumentar la empatía de los colaboradores, por tanto, aumentar la efectividad, siendo factores de impacto positivo, faltando para este proceso la planificación estratégica en la actividad de capacitación. Es necesario comentar que muchas instituciones públicas y privadas evitan invertir en capacitación debido al

retiro de profesionales de gran valor en la empresa, por tanto, prefieren evitar y retirar la inversión, las empresas que invierten asumen el riesgo evaluando al profesional capacitado y destacando la implementación de lo aprendido en la institución y el entorno. En relación a la calificación de capacidades el encargado es el gerente con los subgerentes de línea o área quienes revisan los resultados de cada profesional, al revisar otras instituciones se tiene que no realizan evaluación de funcionarios siendo un 55% y el 45% realiza calificación de colaboradores de acuerdo a las funciones de la contrata emitida, a veces consideran los indicadores de medida asignados a cada colaborador. Otro criterio o dimensión importante aplicado por (Aparicio, 2019) es la compensación que le permite relacionar las acciones y la forma de trabajar de cada colaborador, buscando mantener un clima de trabajo adecuado y mantener al funcionario activo en la institución, un factor importante de la compensación es el salario, que en pleno acuerdo se emite al colaborador, quién se muestra entusiasta o con mucho ánimo para negociar debido a experiencia y nivel de capacitación, teniendo como resultado que el 70% lo realiza por negociación y el 30% en base a la propuesta de la institución pública o privada.

Otra comparación importante fue la tesis de Quimi (2019) quién mencionó la gran relevancia de los recursos humanos en el rendimiento laboral de los colaboradores, teniendo como resultado que la gestión de unidad administrativa de talento humano influye en el rendimiento de trabajo de los colaboradores, con una evaluación estadística chi cuadrado con 26 datos emitidos de los funcionarios públicos, con un valor de 0.89 lo cual cumple con la relación entre las variables, además con 4 grados de libertad de 11.653 y una significancia bilateral de 0.020, porcentaje inferior a la probabilidad del 0.05 y se deduce la incidencia adecuada entre las variables.

Asimismo, al comparar con la tesis de Torres (2020) quién busca la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento de trabajo de colaboradores de un hospital obtuvo una relación directa y significativa, teniendo un valor de sig. bilateral de 0.001 menor al valor de 0.05 por tanto hay relación entre las variables, en cuanto a la correlación del Rho de Spearman con un valor de 0.491 que califica de regular influencia entre las variables. Por tanto, se asemeja a los resultados de

la investigación, a pesar de ser una tesis de salud, pero aplicada a los recursos del talento del colaborador. Además, Torres (2020) mencionó que, la gestión de recursos humanos tiene un 26% de aceptación, un 48% de regular aceptación y un 26% de desaprobación. En cuanto a la incorporación laboral se tiene un 44% de adecuado, un 40% de regular y un 16% de inadecuado. En la dimensión de capacitación y desarrollo se tiene un 12% de aceptación, un 68% de regular aceptación y un 20% de inadecuada. La siguiente dimensión de evaluación del desempeño tiene un 24% de aceptación total, un 56% de regular aceptación y un 20% de no aceptación. Asimismo, la dimensión de incentivos califica de adecuada con un 14%, de regular aceptación un 32% y de no aceptación con 54%. En cuanto al desempeño laboral De la dimensión de desempeño del trabajador con un 68% de alta aceptación, con 28% de regular aceptación y un 4% con nivel bajo de no aceptación.

Al comparar con Saire (2021) se tiene una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral con un sig. bilateral de 0.011 menor a 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.328 siendo un valor bajo a moderado en relación entre las variables de estudio. Al comparar con el estudio es similar en los resultados debido a las condiciones actuales de labores, en la que los trabajadores no encuentran una dirección y visión, manteniendo enfocados en las actividades asignadas. Asimismo, se tiene un aproximado de 21% de aceptación alta en la gestión del potencial humano, un 47% de aceptación regular y un 29% de bajo. En cuanto a la administración del empleo se tiene un 47% de aceptación regular, un 26% de aceptación alta, un 25% de aceptación baja. En el rendimiento se tiene un 44% de aceptación regular, un 29% de aceptación alta y un 24% de aceptación baja. En cuanto a la administración de beneficios se tiene un 43% de aceptación baja, un 32% de aceptación regular. En la administración del crecimiento se tiene un 47% de calificación regular, un 31% de aceptación baja. En la administración de relaciones humanas y sociales se tiene un 61% de aceptación regular, un 22% de aceptación baja, y un 14% de aceptación alta.

Por otra parte, en la variable desempeño del trabajador se tiene un 47% de aceptación regular, un 31% de aceptación baja y un 19% de aceptación alta.

También se tiene al rendimiento individual con un 44% de aceptación regular, un 41% de aceptación baja y un 12% de aceptación alta. En cuanto a la competencia tecnológica se tiene un 41% de aceptación regular, un 31% de aceptación baja y un 25% de aceptación alta. En cuanto al rendimiento en procedimientos se tiene un 56% de aceptación regular, un 26% de aceptación baja y un 15% de aceptación alta. En relación al rendimiento social se tiene 41% de aceptación regular, un 29% de aceptación baja, y un 27% de aceptación alta.

Se comenta que, los resultados de la tesis a ser comparados responden a la respuesta de los funcionarios públicos encuestados, en el caso de la variable gestión de recursos humanos comprende para el presente estudio tres dimensiones, la primera anexión que permite planear las capacidades individuales del colaborador que tiene experiencia práctica y formación profesional a ser aplicadas en la Red de Salud Huamanga, asimismo se tiene a la elección de colaboradores que permite discriminar adecuadamente, llegando a generar un alistado de colaboradores. Por otra parte, el ordenamiento que comprende la experiencia profesional verificado por contactos ubicados en el c. vitae. Seguido de las condiciones y responsabilidades que tendrá que asumir, además de la valorización del colaborador que comprende la propuesta de sueldo y el proceso de negociación final de remuneraciones que se plantea para el personal o colaborador con el representante de la institución contratante. Y finalmente consta de la dimensión permanencia que tiene como indicadores a la conexión del colaborador con la labor asignada por mes, con el equipo de trabajo con metas comunes, con los clientes asignados o por atender en la red de salud de Huamanga.

Asimismo, en la segunda variable que se busca medir la relación y correlación se tiene a las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud de Huamanga, con dimensiones adecuadas como labores adecuadas que comprende las obligaciones y deberes laborales conociendo de manera formal las funciones que se le asignan, la segunda dimensión son las metas logradas que se miden por mes, meses o todo un año que habla de una mejor competencia laboral profesional si se logró superar las metas propuestas en la institución, asimismo tenemos los propósitos trazados individualmente en los cuales se plantea

desarrollar las metas especializadas e individuales que se asignan con un bloque o conglomerado de usuarios del servicio que ofrece la Red de Salud Huamanga. Además, en las dimensiones de la variable 2 se tiene a las labores en equipo que es una estrategia muy valiosa en el sector salud, cuyo máximo logro, se ha descrito en la experiencia con el Covid-19, teniendo como indicador a la solidaridad entre colaboradores en comprender las capacidades de los compañeros de trabajo y apoyar enseñando y colaborando a que logren las metas trazadas, reemplazarlo en caso de enfermedades registradas formalmente, otro indicador importante fue las buenas relaciones entre compañeros siendo importante para el trabajo en equipo, mientras mejor es la relación entre funcionarios mejor es el trabajo en equipo con mejores metas, inclusive logrando nuevos records sobre lo trazado. Finalmente se tiene la dimensión compromiso público que permite a la empresa pública tener un objetivo importante en el tiempo actual denominado misión y tener una finalidad futura en el tiempo proyectado futuro de 3, 5 a 10 años. Asimismo, se tiene a las finalidades específicas dentro del compromiso de las instituciones del estado es el caso de la red de salud de Huamanga.

Asimismo, se tiene el objetivo específico 1 que es, determinar la preparación del personal que se relaciona con la satisfacción del usuario con el trabajo, en la investigación se tiene un sig. bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.585 considerado de regular. Al comparar con Chagua (2019) se tiene un sig. bilateral de 0.000 que representa una relación elevada, y un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.782 siendo considerado alto, por tanto, se tiene que el sig. bilateral es igual a la tesis y el rho de Spearman es mayor que la tesis.

El segundo objetivo específico 2 es, analizar el ordenamiento del personal que se relaciona con el trabajo en equipo se tiene en la tesis un sig. bilateral de 0.006 siendo menor que el p-valor, por tanto, existe relación entre el ordenamiento del personal y el trabajo en equipo, asimismo se tiene el coeficiente de rho Spearman de un valor de 0.424 siendo calificado de moderada correlación. Estos datos al ser comparados con la tesis de Chagua (2019) se tiene un sig. bilateral de

0.000 lo cual demuestra que existe relación y un coeficiente rho de Spearman de 0.658 que se considera de alta correlación siendo mayor que la investigación.

En cuanto al tercer objetivo, se tiene que, identificar el cuidado del personal que se relaciona con la identidad pública, en la tesis se tiene un sig. bilateral de 0.351 siendo superior al p-valor lo cual significa que no hay relación y un coeficiente de rho de Spearman de 0.151 que indica que existe una correlación baja. Por otra parte, se tiene Chagua (2019) con un sig. bilateral de 0.000 que considera que existe relación y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.602 teniendo una correlación alta, siendo superior a la tesis.

VI. CONCLUSIONES

Se llegó a determinar las conclusiones siguientes:

1. Existe una relación baja entre la gestión de recursos humanos y las competencias profesionales del personal Cas de la Red de Salud Huamanga 2023, debido a los funcionarios encuestados de la red de salud Huamanga, que tienen una opinión libre sobre la gestión de recursos humanos y sienten que no hay apoyo y conexión con el rendimiento de los colaboradores profesionales, asimismo se tiene evidencia en base al primer diagnóstico realizado en la etapa de planteamiento del problema en donde se tiene un proceso de labores en base a metas mensuales y funciones especializadas de acuerdo al área, sin tomar en cuenta las motivaciones, incentivos, y deseos de superación del personal que la trabaja. Asimismo, no hay innovaciones ni desarrollo profesional, no hay inversión en desarrollo de capacidades, inexistencia de pasantías, no se ha considerado dentro del desarrollo la prevención del delito de malversación de fondos en todas sus modalidades. Y los procesos de cumplimiento de vacaciones anuales siempre se viene con retrasos e incumplimiento por parte del área de recursos humanos de la Red de Salud de Huamanga.

2. Se tiene relación media entre la preparación del personal que se relaciona con la satisfacción del usuario con el trabajo. Debido a que no satisface las expectativas laborales de los funcionarios públicos encuestados, pues la preparación del profesional es básica con talleres cortos de poco impacto en sus vidas y en la profesión que destaca en las labores diarias. No existe capacitación de larga duración como maestrías, especializaciones y doctorados en universidades de buen prestigio nacional con la alternativa de realizarlo en otros países con mejores estándares de competencias laborales como Estados Unidos, Europa y China.

3. Existe relación media entre el ordenamiento del personal que se relaciona con el trabajo en equipo. Es una relación media debido a que el colaborador y colaboradores requieren de preparación y de estimulación por parte del gerente

para realizar trabajo en equipo, lo cual no existe, se necesita capacitaciones especializadas en trabajo en equipo y realizar cursos talleres prácticos de coaching por un determinado tiempo programado con un mínimo de 6 meses a 1.5 años para tener resultados y evidencias las mejoras institucionales, por tanto, se tiene la respuesta de relación media.

4. Se tiene relación media entre el cuidado del personal que se relaciona con la identidad pública, es importante que los gerentes y subgerentes, así como personal especializado coordine la identidad pública de la institución, lo cual no se hace es por eso que se tiene una respuesta de relación media, faltando conocer detalladamente con antecedentes la función actual de la institución en cuanto a la salud pública y salud institucional, así como la administración de las redes de salud a nivel provincial. Por tanto, las encuestas reflejan lo mencionado.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda ampliar el presente estudio en cuanto a la planificación de la gestión de los recursos humanos con miras a mejorar los servicios y lograr tener una relación alta con las competencias profesionales del personal Cas, desde la convocatoria de nuevos colaboradores, desde la primera entrevista, las pruebas necesarias, hasta el proceso de capacitación para conocer la empresa desde sus valores prácticos hasta la misión, visión, plan anual de actividades detallados, de esta manera motivar a los postulantes, asimismo cuando estén contratados deben demostrar las capacidades y condiciones conductuales requeridos, tanto para el cumplimiento de las metas, como para mantener las relaciones profesionales elevadas disponible para el trabajo en equipo, buscando superar las metas mensuales y anuales propuestas.

En relación a la preparación del personal y la satisfacción del usuario con el trabajo, se recomienda realizar pasantías especializadas por áreas, y por tipo de liderazgo a aplicar, se tiene países cuya productividad laboral ha incrementado sus potencialidades profesionales en base a continua capacitación en temas ejecutivos, habilidades blandas, especialización individual y grupal, por tanto se plantea la inversión en preparación en estudios de posgrado y doctorado que investiguen las futuras mejoras sustentables para la institución pública Red de Salud Huamanga.

Entre el ordenamiento del personal y el trabajo en equipo, siendo valioso los talleres coaching de trabajo en equipo, cuya finalidad sería mejorar las habilidades blandas de comportamiento organizacional y liderazgo de los colaboradores públicos. Asimismo, incluir el planeamiento estratégico en el proceso de labores de equipo, con la medición de indicadores y dimensiones sobre la propuesta de mejoras institucionales públicas. Aquí destaca aprender las metodologías avanzadas de gestión como las 5's, el just in time, lean manufacturing, yidoka, Rpm, entre otros que facilitan el trabajo de equipo.

Entre el cuidado del personal y la identidad pública, este proceso es tarea del gerente conjuntamente con el área de recursos humanos, quienes deben programar actividades de apoyo, de solidaridad, de relación social celebrando unos

minutos el cumpleaños de un personal, reuniones cortar de solidaridad por la salud de un funcionario público perteneciente de la institución, la premiación como mejor trabajador del año, y el proceso de recompensas que motiva sobremanera a los profesionales.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, R., Andrade, M., Román, A., & Chávez, G. (2020). La gestión pública del futuro. *Universidad de Colima*. Obtenido de http://ww.ucol.mx/content/publicacionesenlinea/adjuntos/Libro-La-Gestion-publica_484.pdf
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. *Colección Redes 2018*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Alvarez Risco, A. (2020). Justificación de la investigación. *Universidad de Lima*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Amador, K., Velázquez, M., & Alarcón, L. (2018). Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral. *www.cucs.udg.mx*. Obtenido de https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Amador.pdf
- Aparicio, G. (2019). La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal. *Universidad siglo 21 Córdoba*. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranibar, S., Narvaez, T., & Julca, T. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro hospitalario de La Victoria, 2022. *Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública*.
- Arevalo, A. (2018). GEstión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018. *Escuela de posgrado. Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_AA.pdf?se

- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bizneo. (2022). ¿Qué es el desempeño laboral y como medirlo? *Fondo Europeo de Desarrollo Regional "Una manera de hacer Europa"*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Bobadilla, E. (2019). Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018. *Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado. Maestría en Gestión Pública*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27085/Bobadilla_LEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, O., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo 2020*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chagua, Y. (2019). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental Agraria "Santa Ana" de Junín - 2018. *Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Escuela de Posgrado. Maestría en Gestión Estratégica Empresarial*. Obtenido de https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/25/CHAGUA_YOLANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charry, S. (2020). Selección de personal. *Fundación Universidad de América. Facultad de Educación Permanente y Avanzada. Especialización en Gerencia del Talento Humano*. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Chiavenato, I. (2020). Recursos Humanos o Capital Humano de las Organizaciones.
- CLAD. (2018). Competencias Laborales en el sector público. *Colección Experiencias EIAPP*. Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>

- Concytec. (2018). Glosario de términos. *Base de conocimiento Concytec*. Obtenido de <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Creswell, J. (2017). Investigación cualitativa y diseño investigativo. *Selección entre cinco tradiciones*. Obtenido de <https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>
- Dávila, E. (2018). Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos, en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022. *Universidad del Pacífico. Escuela de posgrado*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2449/Enrique_Tesis_Maestria_2018.pdf?
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Espinal, C., & Vidal, R. (2021). Sistema de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo del Colegio Zárate. *Universidad Continental. Escuela de Posgrado. Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9976/1/IV_PG_MRHGO_TI_Espinal_Vidal_2021.pdf
- Espinal, C., & Vidal, R. (2021). Sistema de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo del Colegio Zárate. *Universidad Continental*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9976/1/IV_PG_MRHGO_TI_Espinal_Vidal_2021.pdf
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid-19. *Universidad Continental. Escuela de Posgrado. Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017. *Escuela de posgrado*

- Universidad César Vallejo.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galarza, I., Aguinaga, C., & López, P. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: Un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y sociedad, XXVII*, 161-181. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/tursoc/article/view/6521/8899>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales RUDICS.* Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huanca, J., Morales, C., Zela, C., & Talavera, I. (2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. *Polo del conocimiento, vi*(479-498). Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2159>
- Idrogo, S. (2022). Gestión de recursos humanos y calidad de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021. *Universidad Nacional Autónoma de Chota. Facultad de Ciencias Contables y Empresariales. Escuela Profesional de Contabilidad.* Obtenido de <https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/236/INFORME%20FINAL%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia . Universidad del Zulia, 23*(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jara, A., Asmat, S., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de Gerencia, 23*(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jiménez, N. (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018-2019. *Escuela de Posgrado. Lima-*

- Perú.:Centro de Altos Estudios Nacionales. Obtenido de <http://200.60.64.68/handle/20.500.13097/201>
- Loaiza, E., & Canahuire, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023
- Manco, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016. *Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Maestría en Gestión de los Servicios de Salud*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monroy, L., & Simbaqueba, N. (2017). La importancia de los indicadores de gestión en las organizaciones colombianas. *Universidad de La Salle Ciencia Unisalle*. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2476&context=administracion_de_empresas
- Montoya, L. (2020). Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Medel sede Umacollo, Arequipa 2019. *Universidad Tecnológica del Perú. Facultad de Administración de Negocio. Administración de Empresas*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3457/Liliana%20Montoya_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, A. (2022). Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa Mapfre Chiclayo 2019. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Posgrado*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4971/1/TM_Mu%C3%B1ozAguilarAurora.pdf
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinostroza, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista*

- venezolana de gerencia, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>
- OIT. (2021). Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025. *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_821895.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Panagiotis, L. (2021). New public Management reforms, an empirical study of human. Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/2f9787e373415c5eeb18d8a107a7a55/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Papalia, D., Martorell, G., & Estévez, C. (2017). Desarrollo humano. *Mc Graw Hill*.
- Pereira, M. (2020). Reclutamiento y selección de talento humano en organizaciones de la economía social y solidaria. *Universidad del Zulia. Caleidoscopio de las ciencias sociales*. doi:<https://doi.org/10.38202/caleidoscopio>
- Quimi, C. (2019). La gestión del talento humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena, año 2017. *Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de Ciencias Administrativas*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4668/UPSE-TAE-2019-0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintano, D. (2022). Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta-2020". *Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios. Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales*. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN,%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, V. (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad de Huancán, 2016-2018. *Universidad Nacional del Centro del Perú. Facultad de Sociología*. Obtenido de

- https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7252/T010_45111227_T.pdf?sequence=1
- Ramírez, M. (2019). Reclutamiento y selección 2.0. *Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Carrera de Licenciatura en Administración*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15898/reclutamientoyseleccion.pdf
- Romero, S., Palumbo, G., Medina, F., & Díaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27, 1126-1139. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>
- Saavedra, M. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_innv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saire, J. (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao-2020. *Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sama, M. (2020). Optimización del proceso de selección de personal mediante la utilización de herramientas virtuales en una empresa de servicios, Arequipa. 2020. *Universidad Continental. Facultad de Ingeniería. Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8716/4/IV_FIN_108_TI_Sama_Espinoza_2020.pdf
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for the Social Sciences*. Springer.
- Torres, C. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Saénz 2019. *Universidad San Martín de Porres. Facultad de Medicina Humana. Tesis de Posgrado*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Urías, M., Cabrera, M., & Orduño, B. (2019). Estrategias para la formación de competencias profesionales. *Instituto Tecnológico de Sonora*. Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/rada/Libro%20estrategi%C%81as.pdf>
- Vega, G., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Facultad de Medicina Humana URP*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/en_2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf
- Véliz, P., Jorna, A., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200018

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN CENTRO HOSPITALARIO DE LA VICTORIA, 2022						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIONES
Gestión de recursos humanos	(Chiavenato, 2020) establece la gestión de recursos humanos como el conjunto de trabajos administrativos orientados a las coordinaciones del recurso o capital humano, que forma parte dentro de una institución, con el fin de llegar a los objetivos establecidos por la entidad.	La gestión de recursos humanos es como relación entre las personas y organizaciones ya que dependen una de la otra; dentro de ello están comprendidos: la incorporación, organización y retención del personal	Incorporación	Planificación de recursos humanos	1	Ordinal
				Selección de personal	2	
				Reclutamiento del personal	3-4	
			Organización	Perfil del puesto	5-6	Ordinal
				Requisitos y función del puesto	7	
				Evaluación del puesto	8-9-10-11	
			Retención	Relación laboral	12	Ordinal
				Seguridad laboral	13-14	
				Comunicación	15-16-17	
Desempeño laboral	(Chiavenato, 2020) expresa que el desempeño laboral es la facultad que tiene la persona para realizar, desarrollar, terminar un trabajo de forma eficiente, calidad y buen manejo(liderazgo), de esa forma poder llegar con las expectativas dadas por la institución	El desempeño laboral viene hacer como el trabajador realiza sus funciones laborales, si es bueno, regular o malo; para poder medir el desempeño es importante medir la calidad de trabajo, el trabajo en equipo y la identidad institucional.	Calidad de trabajo	Realización de las funciones encargadas	1-2	Ordinal
				Logro de metas	3	
				Logro de objetivos	4-5	
			Trabajo en equipo	Apoyo entre compañeros en las funciones de trabajo	6	Ordinal
				Comprensión entre compañeros de trabajo	7	
				Logro de metas de grupos	8-9	
			Identidad institucional	Misión	10-11	Ordinal
				Visión	12	
				Objetivos	13-14	

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1: Administración del talento de colaboradores o Gestión de recursos humanos

Dimensión	Indicadores	Items
Anexión	Planeación del potencial trabajador	Determinación de la planeación del potencial trabajador
	Elección de colaboradores	Identificar la elección de colaboradores
	Alistado del trabajador	Analizar el alistado del trabajador
Ordenamiento	Experiencia profesional	Determinación de experiencia profesional
	Condiciones y responsabilidades	Identificar las condiciones y responsabilidades
	Valorización del empleo	Analizar valorización del empleo
Permanencia	Conexión del trabajo	Determinar la conexión del trabajo
	Garantía de trabajo	Identificar la garantía de trabajo

Instrumento 2: Competencias profesionales

Dimensiones	Indicadores	Items
Labores adecuadas	Funciones encargadas	Identificar las funciones encargadas
	Metas logradas	Determinar las metas logradas
	Propósitos trazados	Analizar los propósitos trazados
Labores en equipo	Solidaridad entre colaboradores	Identificar la solidaridad entre colaboradores
	Buenos relaciones entre compañeros	Analizar los buenos relaciones entre compañeros
	Logro de metas	Identificar el logro de metas
Compromiso público	Misión	Identificar la misión
	Visión	Identificar la visión
	Finalidades específicas	Determinar las finalidades específicas

Anexo 3

Evaluación de juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de recursos humanos" y "Competencias profesionales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Mario Antonio Alvarado Jarama</i>	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente Académico y Consultor público.</i>	
Institución donde labora:	<i>Privado desarrollo de Pyto y/o investigaciones.</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Jhon Ochoa Oriundo
Procedencia:	Región Ayacucho, provincia Huamanga, distrito Ayacucho
Administración:	Funcionarios que laboran en la Red de Salud de Huamanga
Tiempo de aplicación:	1 semana
Ámbito de aplicación:	Red de Salud de Huamanga
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, items por

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	Anexión, Ordenamiento y Permanencia	Según Servir (2018) mencionaron que, la gestión de recursos humanos o administración de colaboradores comprende el sistema de administración que considera las normas, políticas, provisión de colaboradores, manejo financiero y logística, procedimientos, valores, funciones, instrumentos y pasos que forma la oficina de administración nacional con la finalidad de incrementar la eficiencia y la rentabilidad de los recursos humanos.
Competencias profesionales	Labores adecuadas, Labores en equipo y Compromiso público	Según (Muñoz, 2022) tomado de López (2007) que definió como la necesidad de formar ciudadanos con adaptación a la innovación y a las necesidades del mundo del trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de recursos humanos" y "competencias profesionales", elaborado por Jhon Ochoa Oriundo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión de recursos humanos

- Primera dimensión: Anexión
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la anexión del colaborador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación del potencial trabajador	1	4	3	4	—
Elección de colaboradores	2	3	3	3	—
Alistado del trabajador	3	4	4	4	—

- Segunda dimensión: Ordenamiento
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el ordenamiento profesional del empleo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia Profesional	4	3	4	3	—
Condiciones y responsabilidades	5	3	4	3	—
Valorización del empleo	6	4	3	4	—

- Tercera dimensión: Permanencia
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la permanencia en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conexión del trabajo	7	4	3	4	—
Garantía de trabajo	8	4	4	4	—


 Firma del evaluador
 ONI: 28308126
 Dr. Jesús Pálida y Gobernabilidad

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: Competencias profesionales

- Primera dimensión: Labores adecuadas
- Objetivos de la Dimensión: Expresar las labores adecuadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones encargadas	9	3	4	4	—
Metas logradas	10	4	4	4	—
Propósitos trazados	11	4	3	3	—

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4

Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento informado (*)



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: *Gestión de recursos humanos y Copu para una profesionalización del Personal Administrativo*
Investigador (a) (es): *Jhon Williams Ordoñez*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión*", cuyo objetivo es *relacionar entre la institución*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional *posgrado* o programa de la Universidad César Vallejo del campus *Callao*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Unidad Ejecutor 406 Red de Salud Huancayo*.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Permite el desarrollo del personal así como la relación que existe entre la institución

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*Gestión de Recursos Humanos y Copu para una profesionalización del Personal Administrativo*".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de *30* minutos y se realizará en el ambiente de *la institución* de la institución *Red de Salud Huancayo*. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres)email:
B. Anaí del Carmen, Alexandra Marias

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Juan Wilfredo Ochoa Quiroga*
Fecha y hora:


DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD HUASSANGA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
CPCS Emiliano Coronado Aronés
DIRECTOR

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Para garantizar la veracidad del origen de la información, en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar, nombre y firma, En el caso que se a cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5

CARTA DIRIGIDA A LA INSTITUCION PARA LA INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 16 de junio de 2023



SRA. DIRECTORA DE LA UNIDAD EJECUTORA 406 RED DE SALUD HUAMANGA
SRA.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y presentarme; Jhon William Ochoa Oriundo identificado con DNI N° 40437353 y con código de matrícula N° 7002673528; estudiante del programa de MATERIA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de mi tesis para la obtención del grado de MAESTRO, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión de Recursos Humanos y Competencias Profesionales del personal Administrativo Cas en la Unidad Ejecutora 406 Red Salud Huamanga

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso correspondiente como estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación, asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


JHON OCHOA ORIUNDO
DNI: 40437353

Documento: 04463153

Expediente: 03587499

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

