

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Lineamientos normativos y su contribución en la gestión de
recursos humanos en una red integrada de salud, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Zapata Rojas, Jhahaira Alexandra (orcid.org/0000-0002-8602-1915)

ASESORES:

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (orcid.org/0000-0002-5105-1188)

Dr. Alanya Beltran, Joel Elvys (orcid.org/0000-0002-8058-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCION EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.", cuyo autor es ZAPATA ROJAS JHAHAIRA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES LI AURA ELISA DNI: 07721447 ORCID: 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONESL el 08- 08-2024 10:19:11

Código documento Trilce: TRI - 0844617



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAPATA ROJAS JHAHAIRA ALEXANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCION EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro 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 título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZAPATA ROJAS JHAHAIRA ALEXANDRA DNI: 72969511 ORCID: 0000-0002-8602-1915	Firmado electrónicamente por: ZAPATARJ el 11-08- 2024 14:41:17

Código documento Trilce: INV - 1723001

DEDICATORIA

A mi madre, que sin ella no lo habría logrado, la razón por querer ser mejor, por enseñarme día a día a ser una guerrera y no rendirme nunca. Te amo incondicionalmente mamita.

Jhahaira

AGRADECIMIENTO

Agradecer a dios por estar en cada paso que doy, a las personas que estuvieron ahí para mí con su apoyo y colaboración para el desarrollo de esta tesis.

A ti Elianeth, mejor amiga, compañera de vida y estudios por crecer juntas tanto personal y profesionalmente.

Mi enorme gratitud a la Dra. Aura, quien nos acompañó en este proceso, brindándonos sus conocimientos metodológicos.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de Categorización	13
Tabla 2 Tabla de escenario de estudio.....	14
Tabla 3 Tabla de entrevistados	103

Resumen

En la presente investigación surge para mejorar los lineamientos hacia la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, teniendo como objetivo analizar y sustentar como influyen los lineamientos normativos en la gestión de recursos humanos. Siendo así la problemática del impacto que genera. Asimismo, vinculándolo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consideramos que es un punto de fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, para diseñar niveles, y de esa forma promover y aplicar normativas en favor al desarrollo sostenible. La metodología aplicada está comprendida en un enfoque cualitativo, de tipo básico, descriptivo, de diseño de investigación de teoría fundamentada; teniendo como población a 10 servidores públicos del lugar de estudio y se recurrió a la técnica de entrevista y se utilizó como instrumento la guía de entrevista. Los resultados indicaron que los lineamientos normativos y la gestión de recursos humanos tienen importancia relevante ya que lo que se busca es mejorar la gestión, de tal modo que se pudo recolectar información valiosa que se concreta en las conclusiones y recomendaciones. Concluyendo que entre la variable de lineamientos normativos y la variable de gestión de recursos humanos, es un pilar importante la implementación de lineamientos normativos, los sistemas administrativos, planificación de políticas, la gestión de recursos humanos, el desarrollo de recursos y el capital humano.

Palabras clave: recursos humanos, lineamientos normativos, ris, políticas públicas.

Abstract

This research is aimed at improving the guidelines for human resources management in an integrated health network, with the objective of analyzing and supporting the influence of regulatory guidelines on human resources management. Thus, the problematic of the impact it generates. Also, linking it with the Sustainable Development Goals, we

Sustainable Development Goals, we consider that it is a point to strengthen the relevant national institutions, to design levels, and thus promote and apply regulations in favor of sustainable development. The methodology applied is comprised in a qualitative approach, basic, descriptive, grounded theory research design; having as population 10 public servants of the study site and resorted to the interview technique and the interview guide was used as an instrument. The results indicated that the normative guidelines and human resources management have relevant importance since what is sought is to improve management, in such a way that valuable information could be collected, which is materialized in the conclusions and recommendations. It was concluded that between the variable of normative guidelines and the variable of human resources management, the implementation of normative guidelines, administrative systems, policy planning, human resources management, resource development and human capital is an important pillar.

Keywords: human resources, policy guidelines, human resources management, resource development, human capital.

I. INTRODUCCIÓN

Los lineamientos normativos y su contribución en la gestión de recursos humanos influyen en un conjunto de herramientas para el sector público, teniendo como objetivo fortalecer los recursos humanos con la implementación de políticas públicas, vinculándolo con el Objetivo de Paz, Justicia e Instituciones Sólidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y destacando la necesidad de la implementación de normativas, para priorizar niveles eficaces y transparentes, fortaleciendo a la entidad. (Naciones Unidas, 2023).

A nivel internacional, se observa que la gestión del personal (recursos humanos) es el entorno oficial y está regulada por lineamientos normativos que varían según el país y las regiones.

En España para Pérez & Flores (2021), es revisar la normativa que afecta los procedimientos técnicos de la mencionada gestión en la cual proponen mejorar mediante elementos fundamentales para los objetivos institucionales de políticas públicas la cual permite la toma de decisiones para las gestiones. Así como la planificación en determinadas prácticas como selección, formación y desarrollo del recurso humano.

En Colombia, para Ocampo, Fernández y García (2020), hace mención en su tesis “Nueva Gestión Pública y la Importancia de la Gestión del talento Humano para desarrollar con eficiencia, probidad y transparencia los procesos administrativos y financieros en la Universidad de Antioquia ”, otorgando poder entender su objetivo general que es comprender las percepciones de los líderes administrativos en cualquier proceso de transformación institucional, se sustentó en su indagación cualitativa y de paradigma de método deductivo-inductivo, que a modo de conclusión el autor menciona que en realidad con el planteamiento de estrategias y funciones se logra ejecutar con competencias eficientes, eficaces y con estándares de calidad en la administración pública.

Con respecto a, Ecuador, nos detallan Fajardo, Fajardo y Pinto (2020) que la gestión de recursos responde a los procesos de gestión de personas que cumplen con las funciones de integrar, organizar, diseñar, retener, desarrollar y evaluar el talento humano.

De modo que, Chancha, Zurita, Quispe y Solorzano (2022). Explican que la

gestión de recursos humanos es el impulse o acciones que transforman la conducta de los individuos al momento de generar y ejecutar tácticas institucionales; siendo un proceso que permite direccionar un plan de formación con el objetivo de mejorar su productividad, y sobre todo la calidad de atención que se ofrece a sus servidores y logro de metas.

Así como también, en Cuba, para Marin y Rivera (2020), en su tesis titulada “La gestión pública y el desarrollo del sector cooperativo”. El autor tuvo objetivo general analizar sobre la gestión pública en Cuba como dimensión de la administración pública, y la atención que brinda en el sector cooperativo innovando un modelo de gestión. A causa de, la técnica de la metodología y el diseño de investigación fue razonado en un estudio cualitativo, de paradigma, no interactivo, análisis de conceptos y fenomenológica, además se recolecto conocimientos a través de la información recogiendo en los instrumentos de recolección de datos. El autor concluyó el estado debe brindar apoyo al cooperativismo, siendo esta de manera que la participación sea activa entre los asociados y autónoma.

A su vez, en Venezuela, para Martínez, Asmat, Alberca y Medina (2020), en la revista titulada “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. Mencionó como principal objetivo general analizar el desarrollo y formulación de políticas para la adecuada forma de gestionar el talento humano con grandes transformaciones estructurales. Por lo que, su metodología y el diseño de su tesis fue cimentado en un estudio cualitativo, de paradigma, no interactivo, análisis de conceptos y fenomenológica, teniendo como instrumentos de recolección de datos. El autor concluyó que el estado debe realizar las acciones correspondientes para un óptimo desempeño en la entidad, pero a su vez brindar un cambio en el ámbito de la gestión pública.

Por consiguiente, para Bernal y Flores (2020), mencionan que es un gran desafío organizacional es la implementación de buenas prácticas de gestión de recursos humanos, que coadyuven permanentemente a una gestión exitosa, ya que influye la satisfacción de los empleados reconociendo y optimizando diversos factores. Por tanto, para Flores y Núñez (2021), la gestión de procesos es considerado un modelo de organización, esto hace que se efectúe una mejora continua a las actividades que se desarrollan en una entidad, y que va de la mano con el desarrollo sistemático de las administraciones públicas, ya que permiten

identificar enfoques y como gestionar con valor público.

Por lo que, en España; según Pineda (2021), en su revista titulada “Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos”, la cual tuvo como objetivo general implementar mejoras de los procedimientos y organizaciones del sistema administrativo de la administración del reclutamiento del recurso. Esta presente tesis, se basó en su metodología, el diseño de investigación fue un estudio cualitativo, en el cual se pudo recolectar datos mediante análisis, tomando como conclusión que, mediante estrategias innovadoras, flexibles, creativas y motivadoras hacen de esta una entidad capacitada mediante herramientas.

En Perú, Cartel y Delgado (2020), mencionan que las políticas públicas de recursos humanos son pilares fundamentales que guía a la gestión, en conjunto como las herramientas que permite la planificación estratégica de los objetivos institucionales.

De modo que, Alejandria, Fasanando, Rojas y Fasanando (2023). Se enfocan en una innovación de la gestión pública, este permite comprender la capacidad productiva de las entidades públicas desde una perspectiva técnica-normativa, basados en ejecución colaborativa entre lo establecido en la normativa y la implementación de políticas públicas acorde a las necesidades.

Por consiguiente, los lineamientos normativos deben adaptar a los nuevos sucesos de exigencias y condiciones que plantean la gestión pública si bien se basan en herramientas de mejora para un funcionamiento óptimo del estado y sobre todo de los servicios que se brinda a los servidores. Por ello, Tompkins (2023), menciona que se brindan elementos estratégicos y fundamentales para el gestionamiento de recursos humanos. Por esta razón, todo conjunto público debe tener lineamientos normativos de modernización tanto como un modelo que este genere el buen mecanismo y estructuración de los subsistemas que este la constituyen, siendo así por obtener de los propósitos mediante objetivos, metas organizadas. Por lo que existe una gran brecha de necesidad enfocado en la administración pública.

Por otro lado, a nivel nacional, tenemos a Álvarez y Gutiérrez (2022), sostuvo en su objetivo general es certificar que las políticas públicas se basan en lineamientos y que en los recursos humanos en el sector salud no han cooperado en una mejora de la atención y calidad en las atenciones en salud en los

centros de salud del primer nivel de atención. En cuanto a la metodología, esta tesis estuvo sustentada en un estudio cualitativo y se basó a la recolección de datos guías de entrevistas a expertos en el tema y análisis documental. Y a modo de conclusión general, el investigador sostuvo que la política gubernamental de recursos humanos en salud es con alto sustento público dado que esté orientado a fortificar el reclutamiento, enganche y formación de futuros profesionales en salud de los centros de salud del primer nivel.

Para Hurtado (2019), hace conocimiento en su tesis “ Propuesta de lineamientos de política laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos del gobierno regional de Áncash, 2018” en donde hace mención su objetivo general es transformar una propuesta planteada sobre los directrices de política laboral regulatoria para el mejoramiento de la GRH del gobierno local, y que concluyo en que los lineamientos de la política laboral es que se planifique de manera estratégica, coherente y articulada varios subsistemas para la mejora de la entidad pública.

Por otro lado, Rincon (2022), señala que la administración pública a lo largo del tiempo ha experimentado ligeros avances tanto económicos, sociales y políticos, pese a muchas desigualdades y brechas que no se encuentran en un nivel de capital humano en comparación con otros países”. La cual nos dice que la implementación de sistemas modernos hace diferentes medidas de reforma para distintos entes que hacen la función de regulación, tanto articulando diferentes poderes y niveles de estado. A su vez, Ángeles (2020) expresa que “En el sector público es un proceso de cambio cultural, dado que existen varios modelos organizacionales y formas de trabajo que esto hace una mejora a la institución y desempeño de los servidores generando un valor público”.

Finalmente, para Rixe (2020) nos brinda en su tesis “ Análisis Institucional Y Propuesta De Mejora Del Sistema Administrativo De gestión De Recursos Humanos En La Dirección Regional De Salud Huánuco, Durante El Periodo Del 2018 - 2020” en donde como objetivo general se basa que quiere evidenciar los múltiples obstáculos implementados en la práctica y la falta de protección del estatus legal de todos las causantes subjetivas que afectan el mecanismo, así como mostrar la investigación cualitativa utilizando el instrumento de recopilación de datos, el reclutamiento de documentación y la jurisprudencia

comparada. A forma de concluir que implementando de manera correcta el conjunto de herramientas. Luego de los antecedentes de investigación, por consecuente nos basamos al marcoconceptual.

Por otro lado, Mendoza (2023) nos precisa que:

“Que la estructuración de los recursos humanos se basa en una acción propia de las entidades para de esa forma poder alcanzar una máxima eficacia en cuanto a los objetivos tanto propios como institucionales. Siendo esto un producto que el único beneficio es aportar mejora sustancial a la gestión de corto y largo plazo, como nivel y competencias.”

Puesto para Armijos, Bermúdez y Mora (2019) nos indican que la planificación es de manera primordial para poder tener una gestión organizada, ya que se reforma a un factor fundamental, teniendo como impacto no solo el capital humano sino el talento humano ya potenciado, y nos distinguen por calidad y eficiencia.

En cambio, para Alles (2020), nos menciona que existen 5 pasos para la transformación del recurso humano, que sin estos pasos es imposible poder llegar a tener una gestión de recursos humanos estructurada para una eficaz gestión tanto para la oficina como para la entidad. Siendo así en mención los siguientes pasos:

- Paso N° 1.- Descripción de puestos, esto se evalúa mediante un perfil de puesto, tanto de forma analítica, de acuerdo con las necesidades del puesto, con una persona competente y la valorización de cada puesto.
- Paso N° 2.- Formación y selección, este se basa en un par de conceptos esenciales tanto como de formación que es en cuanto a lo que medimos y el de selección que se abarca en el perfil de puesto de cada colaborador.
- Paso N° 3.- Remuneraciones, esto se enfoca más en la necesidad de gestión y actividades del puesto. Y así poder brindarle una remuneración al colaborador de acuerdo con su perfil profesional.
- Paso N° 4.- Desempeño. Su evaluación, se rige a las funciones que

realiza de acuerdo con su perfil, el talento y capital humano que brinda

a la entidad, siendo esto evaluado por periodos de manera anual, existiendo 2 periodos, dado que el primer periodo se estipula de enero a julio y el segundo periodo de julio a diciembre. Determinando las brechas de la entidad.

- Y finalmente Paso N° 5.- Desarrollo del talento, esto define y diseñan distintos programas que desarrollan las personas para un avance tanto de la oficina como de la entidad teniendo como acciones formativas y de desarrollo para el personal.

Siendo así varias herramientas para la mejora de la planificación del recurso humano, haciendo que sea más reorganizada, para un trabajo eficiente y brindar calidad de servicio a la ciudadanía.

Asimismo, respecto al Desarrollo de Recursos, según los autores Inga (2020), nos menciona “que este contribuye con la mejora del desempeño y sobre todo con la gestión, fortaleciendo las competencias para poder así asegurar la calidad de prestación de servicios. Haciendo hincapié que, al incrementar la formación del servidor, hace que repercuta de forma positiva en la calidad de atención que se brinde”. A su vez para Rodríguez y Otros (2021) nos da a entender que en el Sector público en el que nos habla que la finalidad está ligada a la competencia de los servidores públicos, dado que estos cumplen con funciones, habilidades y competencias que hacen la mejora no solo para la institución sino también al ciudadano, por lo que el manejo de las competencias se basa en dimensiones como son: competencias técnicas, metodología, social y participativa. Finalmente, Mendieta y otros (2020), nos da a conocer sobre el paradigma en lo que se basa el capital humano en cómo se enfoca en el desempeño, ya que este es un conjunto de conductas visibles, que hace que se centre en cómo se debe alcanzar el objetivo para el cumplimiento de la institución.

Para Bustos, Cuello y Zapata (2021), nos dice que las evaluaciones que se les realiza a los servidores son un instrumentos necesarios, dado que tiene como propósito poder evaluar el desarrollo del servidor, identificando fortalezas como debilidades de cada persona y de esa manera apoyar a mejorar reformándolos o capacitándolos para que sea un mejor profesional, para beneficio de ambos tanto

para el servidor como para la entidad, generando motivación y compromiso para aspectos de mejora y evolución.

Sin embargo, para Cifuentes (2020) se expone que para tener una actitud proactiva en acciones, desarrollos y evaluaciones de planteamientos, acciones o proyectos hacen que sea un objetivo de la administración pública haciendo de esto una mejora para la institución y también debe tener correlación con el manual de obligaciones, funciones y operatividad de la entidad. Haciendo que se aboque a un lineamiento normativo para el avance de la gestión.

Respecto al Capital Humano, según la autora Pedraza (2020) nos relata que la en lo que se basa en administración del personal que es más conocido como recurso humano se ve afectado por medio en el cual labora, ya que se experimenta dentro de las organizaciones y por lo que es prioridad un clima organizacional y laboral que favorezca y sobretodo que fortalezca y refuerce las emociones del personal para un óptimo trabajo en equipo y de eso refleja a su vez mejora de los objetivos planteados ya en la gestión. Para Gonzales y Pedraza (2019) ambos nos dicen que el estudio del capital humano tiene un conjunto de 3 variables como es la competitividad, aprendizaje y el conocimiento que esto hace que se genere un análisis de productividad.

Según, Ocampo, Huilcapi y Cifuentes (2019), forma parte elemental de las organizaciones frente a la competencia que implementan las entidades, haciendo de esto la calidad del recurso humano, y que la entidad debe manejar una estructura con un diseño alto eficazmente para un mayor dominio de responsabilidades.

Como así, Pedraza (2020), nos aboca que el capital humano es de forma competitiva, haciendo que cada persona evolucione su potencial con activos intangibles, teniendo la capacidad y habilidad de gestionar bien un desempeño laboral y abocándonos en lo que respecta la administración del recurso mencionado, hace que se gestione efectividad en la entidad.

Así también, si hablamos de los Sistemas administrativos de la OGRRHH, nos enfocamos a Guillermo (2020), que tanto en los sectores públicos se manejan sistemas administrativos básicos, en la ausencia de capacidad y competencia de planificación de los herramientas y medios de gestión desarrollando gestión, y a su vez para Mendoza (2020) nos da a entender que la administración de los sistemas es

un proceso que demanda de muchas funciones conjuntas, consecuentes, estructuradas y proyectadas con el fin de cumplir con los objetivos ya propuestos por la institución y/o el individuo, de manera que también nos hace referencia que los recursos humanos existen una labor de liderazgo individual y grupal haciendo de esto una herramienta operativa de gestión, requiriendo de ciertas habilidades según las organizaciones tras el impacto establecidas que prevean mecanismos. Dado que, para Pérez (2021), nos dice que los objetivos pueden estar relacionados a la variación del entorno.

En la presente actualidad, la gestión eficiente de los sistemas de salud es un desafío prioritario en diversas regiones del mundo. En particular, en Lima, tiene un objetivo crucial en la coordinación y optimización de los recursos, siendo así el funcionamiento efectivo de este organismo, y a su vez fundamental contar con lineamientos normativos sólidos y adaptados a las necesidades específicas de cada servidor.

Esta investigación reviste una importancia significativa, ya que se busca la mejora de una Red Integrada de Salud, para que exista un desempeño eficaz y que impacte directamente en la disposición de calidad de vida de los servidores atendidos y en la efectividad de las funciones de salud. Además, el estudio basado en los lineamientos normativos puede contribuir a la generación de conocimiento y aportar bases.

Por lo antes citado, es primordial para este trabajo desarrollar el planteamiento de formular los problemas. Es por eso que el enunciado del problema general es la subsecuente: ¿de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una Red Integra de Salud, Lima 2023? Asimismo, a todo lo que la fórmula de los problemas específicos surge los siguientes: ¿Cuál el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos? y ¿de qué forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas?. En otras palabras, trasladamos a decretar el objetivo general, el cual es la finalidad: analizar de qué modo se ven perjudicados los lineamientos normativos y la gestión de recursos humanos de una Red Integrada de Salud, Lima 2023. En cuanto al primer objetivo específico, la actual tesis donde es analizar qué impacto contribuye la implementación de los lineamientos normativos en la gestión de

recursos humanos. Como segundo objetivo específico, cabe hacer la presente tesis indaga así también cual es el impacto que causa la planificación política contribuye en los sistemas administrativos de recursos humanos se relaciona con el desarrollo de los recursos. A través de una exhaustiva revisión y el estudio de casos, que se busca asemejar las potencias y fragilidad de los articulados regulatorios existentes, así como proponer recomendaciones para su mejora. El análisis se enfocará en aspectos clave como la planificación de políticas públicas, el desarrollo de recursos, la asignación de recursos como capital humano y la calidad de los sistemas administrativos.

Por otra parte, lo mostrado precedentemente, en la actual investigación se ha desarrollado el siguiente supuesto general: los lineamientos normativos se ven perjudicados a la gestión de recursos humanos dado que en nuestra gestión pública existen varias herramientas que se carece en varias entidades del estado, que impide un óptimo trabajo como recursos humanos y no le brindemos un servicio de calidad al servidor público. Asimismo, como consecuencia de la deficiencia de estos lineamientos normativos en una Red Integrada de Salud. Continuando con la presente investigación, como primer supuesto específico es el siguiente: que el desarrollo de los recursos es ausente en las entidades del estado, ya que a veces no se cuenta con la implementación de marcos normativos, procesos, directivas que hacen de este una gestión más activa y sobre todo hacen una gestión pública eficaz.

Finalmente, de acuerdo con el segundo supuesto específico, el capital humano que esto hace la aplicabilidad en una gestión estratégica, esto hace un balance eficiente en la prestación de servicios. El capital humano es fundamental para lograr la mejor y más si va de la mano con la implementación de los lineamientos normativos ya que estas dos son una herramienta pilar para la gestión pública.

Y la justificación de la investigación se sustenta a nivel teórico que tendrá la finalidad de aportar conocimientos los lineamientos normativos y gestión de recursos humanos, Marchington, Wilkinson, Donnelly y Kynighou (2021) mencionan que puesto que en nuestra realidad existe un procedimiento administrativo de gestión de recursos humanos que nos dice que se basa un conjunto de herramientas como proceso y normativas que se aplican políticas públicas para la mejora de

estrategias para que se proporcione una óptima atención de calidad a los servidores, tanto beneficioso para la entidad como para los mismos trabajadores.

Si bien es importante establecer marcos legales que nos permitan una gestión eficiente y eficaz de los lineamientos normativos en la gestión de recursos humanos. Wayne (2021), destaca la importancia de las diferencias tanto en la administración pública como privada, usando técnicas, métodos, principios y procedimientos, haciendo un análisis de gestión a través de la implementación y finalmente tendrá una justificación metodológica que responde a las técnicas e instrumentos utilizados en el presente estudio sobre los lineamientos normativos y la gestión de recursos humanos que permitirá una perspectiva más amplia y adquirir un vasto conocimiento sobre el fenómeno. En ese sentido, resulta importante y motivador aportar una implementación de políticas públicas respecto a los lineamientos normativos para que de esa forma sea un crecimiento en la gestión de recursos humanos y así una función productiva de los servidores.

Para, Quiñones, Macarlupu, Cervera y Quiñones (2021). Nos mencionan que los principales pilares para una buena gestión de las instituciones es tener buena comunicación con el personal asegurando que los procesos dan la funcionalidad de esto. Canalicchio (2022) se observa los conceptos fundamentales de la creación del desarrollo de recursos bajo análisis y planeamiento estratégico con el fin de establecer herramientas de guía para el recurso humano. Este implica agregar valor a la institución, si es que el objeto central de la gestión está incluido en las mejoras tanto especificadas en la visión y misión. Rodríguez y Delgado (2020). En el sector público, la necesidad de comenzar un proceso como lineamiento estratégico para comprender las posibilidades de éxito de los objetivos estratégicos, en donde la modernización y adecuación de los servicios a la necesidad de los servidores constituyen un aspecto calve para el desarrollo del recurso humano.

II. METODOLOGÍA

- Tipo, enfoque y diseño de investigación:

En otros términos, de tipo, enfoque y sobretodo de diseño de investigación: La actual investigación, ha elegido una investigación básica, que según Muntané (2015) nos menciona que es un tipo de investigación caracterizada por principio de un marco teórico, y tiene como objetivo incrementar el conocimiento científico, pero que no está relacionado con otros estudios para comparación. Asimismo, para Vargas (2009), basándose en el estudio básico, dice que es indagación fundamental y transversal, siendo así una investigación precisa o impoluta que mira al objeto de investigación sin tener en cuenta la aplicación directa, para que de esa forma se pueda obtener para las categorías y subcategorías.

Por otro lado, se utilizará un enfoque cualitativo que hace uso de varias percepciones, de procedimientos e investigaciones no cuantitativas, como para Hernández, Fernández, y Baptista (2018) con este enfoque; y con Monje (2011), pretendecapturar; la realidad de percepción para los individuos, que pasa a formar parte de ella.

Por consiguiente, la formulación de la presente investigación se encuentra basada enteoría fundamentada, en síntesis, de suposición suscitada, se encuentra a cabo suposiciones y precedentes de la recaudación de información de la esfera (Fernández, Hernández y Baptista, 2018). Las categorías, se encuentran en la actual investigación son fundamentales, ya que posibilitan que la investigadora pueda establecer los términos y las extensiones del estudio con el fin de que de esta forma brote un estudio sistemático que pueda ser comprendido de forma transparente y sobretodo preciso. Por ende, en el estudio en cuestión se ha decretado establecerlos con categorías según las siguientes detalladas en el anexo.

Podrá comprarse que las entrevistas en su totalidad son servidores públicos, que laboran en una red integrada de salud, siendo licenciados en administración, abogados, contadores, comunicadores, etc. Además, tienen un nexo con los puntos tratados en torno al fenómeno. Bajo esa línea, posterior a administrar las entrevistas a los participantes y realizar un análisis, podrá verificarse si se cumplieron con los propósitos consignados. El referido instrumento fue administrado de conformidad a la disponibilidad de cada entrevistado.

- Categorías. -

Así mismo, como primera categoría Lineamientos Normativos, por lo cual, se obtuvo las 2 subcategorías, las cuales fueron: Planificación de Políticas Públicas y Sistemas Administrativos, como a la vez, se obtuvo de igual forma la segunda categoría: Gestión de Recursos Humanos, de las cuales se obtuvieron 2 subcategorías: Desarrollo de Recursos y Capital Humano.

Por lo antes expuesto, las categorías son importantes en este trabajo de investigación porque permiten al investigador definir los límites y el alcance del estudio para que se forme un análisis e investigación organizada que pueda entenderse de forma transparente y precisa., de la siguiente manera:

Categoría 1: Lineamientos Normativos. - Se consideró que se hacía hincapié en los principios básicos en los que se basaba la implementación de gestión de procesos, entre los que se pueden mencionar:

- Liderazgo visionario, que se refiere a la necesidad de establecer elementos estructurales de la gestión estatal. Una visión ciudadana y altas expectativas para los servidores públicos. Así, como dirección debe motivar y animar a todos los que trabajan en la empresa a contribuir, desarrollar y aprenda, innove y acepte el cambio. Los altos líderes tienen la responsabilidad, compromiso de servir como modelo a seguir por su comportamiento ético y compromiso personal en la planificación y ejecución.

Así como, Rajeev (2023) menciona que en un entorno de apoyo que proporciona toma de riesgos informados, comunicación, capacitación e incentivos para el servidor. Desarrollar futuros líderes, revisar y reconocer los logros organizacionales.

Servidor: Este es orientado a atender a la población, considerando que todas las unidades atienden a la población, dependen de él para entender las exigencias presentes, futuras y de satisfacer sus propias exigencias y trate de superar sus expectativas. Dado que el éxito de cualquier organismo depende cada vez más del valor de sus funcionarios compromiso de los empleados con el trabajo.

La obligación es mayor si: Existe una estrategia o gestión organizacional clara y sobretodo un ambiente seguro, íntegro y colaborativo. Es trascendental y valioso que las unidades aprovechen al máximo sus conocimientos, habilidades,

creatividad y motivación.

Servidores, esto significa que cada entidad tiene que calificar sus propios servidores, lo que significa que tienen que comprometerse con sus propios servidores.

□ La evaluación constante, la mejora continua, la disposición a resultados y la rendición de cuentas son es importante recordar que sólo existe una administración pública de calidad y orientada a resultados. Considerando la evaluación interna y externa continúa para identificar oportunidades.

Categoría 2: Gestión de Recursos Humanos. – Nos basamos a un recurso Humano para la Salud en el Perú, es de mencionar el carácter especial de la política del capital humano. Además, en lo que se basa a la política de servicio en el sector. Los problemas no están sólo en el sistema de salud, su recurso humano, esto conlleva a un conjunto de componentes, para poder subsistir, desempeñar y compensar adecuadamente los bienes y servicios que la procedencia lo requiera. Basados atreves de los Subsistemas que implementa SERVIR.

Tabla N° 01: Categorías y Subcategorías:

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
LINEAMIENTOS NORMATIVOS	Se trata de normas, reglamentos, planes, programas, proyectos, acuerdos y manuales. Se aplican en todas las instituciones públicas de gestión directa del sector, proporcionando una herramienta de planificación.	PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS	
		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Se define como un proceso de asignación, desarrollo y mantenimiento de Recursos Humanos competentes en la organización para que sus objetivos se alcancen de manera eficaz y eficiente.	DESARROLLO DE RECURSOS	
		CAPITAL HUMANO	

Población y muestra:

En vista, en contexto al estudio, Gayou (2003) considera que todos los medios, contextos son exclusivos y semejantes debido a que se pueden estudiar de la manera más eficiente. De igual modo, la opción del escenario es sustancial para llevar a cabo una investigación adecuada con el fin de alcanzar, reunir referencias y fundamentos imprescindibles para el proceso de la formación. En consecuencia, la presente investigación presenta el contexto principal del departamento de Lima, precisamente Lima, capital del Perú, en el que se puede observar los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, teniendo en cuenta las políticas públicas, junto a todos los sistemas administrativos, porque se detalla a continuación los participantes intervinientes en este presente trabajo de investigación que constan de Servidores Públicos, Jefes y Responsables:

Tabla N° 2: Tabla de escenario de estudio y participantes:

ESCENARIO	CARGOS
ENTIDADES DEL ESTADO SECTOR SALUD	(5) SERVIDORES EN GESTIÓN PÚBLICA
ENTIDADES DEL ESTADO SECTOR SALUD	(3) SERVIDORES PÚBLICOS ESPECIALISTAS EN RECURSOS HUMANOS
DIRIS LS	(2) RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS
	TOTAL: 10

Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, sobre las tácticas e instrumentos usados de recolección de datos: Esta presente tesis, se encuentra basada en un estudio de indagación se utiliza el método de la entrevista, en la que los investigadores formulan diversas preguntas sobre el tema organizadas en un cuestionario a los especialistas pertinentes con el fin de recopilar información oportuna y efectiva.

- Técnica e instrumento de recolección de datos:

Por otro lado, como herramienta de investigación se usara la técnica de entrevista; y la guía de entrevista, la cual este, concederá la recolección de datos, procedentes de interrogantes abiertas para que mi investigación cualitativa se logre analizar y evidenciar los discrepantes puntos de vista sobre los Lineamientos Normativos y la Gestión de Recursos Humanos de los servidores de una Red Integrada de Salud, que sea conocedor de las políticas Publicas, puesto que primordial recabar dicha información para poder constatar la problemática y poder brindar un una determinado lineamiento normativos. En lo que respecta a temas de investigación científica, se trata de una sucesión de pasos que se tienen como finalidad de un estudio, e investigación de diseño de la teoría fundamentada en el cual requiere coordinar con las autoridades y expertos correspondientes, con la única finalidad de poder tener acceso a la información sobre la presente investigación. Asimismo, se aplicarán los permisos necesarios para la formulación y poner en marcha la una guía de preguntas

para entrevistar a los expertos en la administración pública con conocimientos en recursos humanos. Asimismo, será necesario ampliar la recolección de los datos acerca de las opiniones de diversos servidores públicos de la Red Integrada de Salud con el fin de complementar el fenómeno de estudio del proyecto en curso.

- Métodos para el análisis de datos:

Por consiguiente, los métodos para el análisis de datos: El análisis cualitativo es el proceso mediante en el que se basan los investigadores, modifican y organizan la información recopilada para llegar a varias conclusiones. Como resultado, la actual investigación se enfocará en los métodos descriptivos, hermenéuticos e inductivos. Esto se debe a que se basará en un análisis de gestión pública comparada, política pública, revistas, artículos científicos y otros documentos sobre cómo se desarrollaron los lineamientos normativos y su

contribución a la gestión del recurso humano. De igual modo, al método descriptivo, nos permitirá obtener los productos de los implementos de recolección de datos, analizar el suceso de estudio, considerar y contrastar la información recopilada.

- Aspectos éticos:

No obstante, este estudio es perteneciente de la autora y la tesis es original, la recopilación de informaciones, de análisis y conceptualizaciones y de la delimitación de las categorías y subcategorías han sido responsabilidad por la autora. Además, de emplear fuentes teóricas y antecedentes se ha llevado a cabo con ética, principios de formalidad, legalidad y principios de equidad y probidad con el pleno respeto de la propiedad especulativo.

- Rigor científico. -

El rigor científico está referido a la calidad científica que se le debe le brinda a la presente tesis, la cual requiere el cumplimiento de los diferentes procesos en los diferentes métodos de recolección de datos, por lo tanto, se ha solicitado a tres expertos en investigación científica la respectiva validación de los instrumentos de recolección de datos, en este caso, de la Guía de Entrevista con el resultado conforme se demuestra en la Tabla 3. Así también, con la finalidad de garantizar un alto grado de calidad del producto de investigación en el presente estudio, se ha seleccionado expertos especializados en materia civil, materia de familia, así como expertos en psicología de niños, los mismos que se encuentran señalados en los anexos.

III. RESULTADOS

En el estudio se realizó el procedimiento de recolección de información mediante los instrumentos cualitativos denominados guía de entrevista y análisis documental que coadyuvaron al cumplimiento de propósitos determinados. A efectos de disponer de un orden, se consideró la presente codificación:

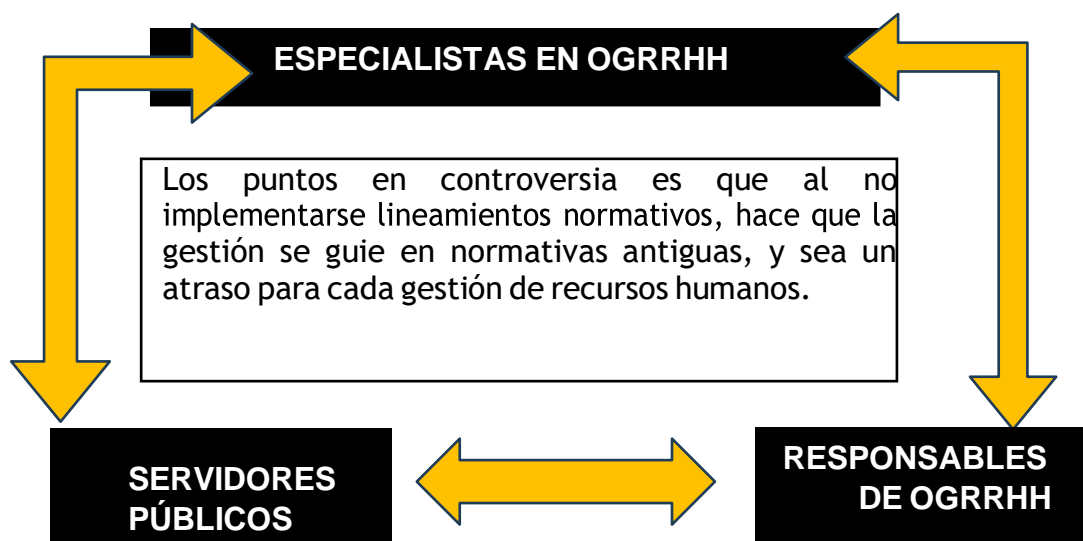
A continuación:

- Objetivo Principal: Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, lima 2023.
- Figura 1

Triangulación entrevistas en objetivo general

E1. Considero que se ven perjudicados al no obtener un resultado completo de los procesos de recursos humanos, dado a que no implementan herramientas necesarias para llevar a cabo un óptimo desempeño de los subsistemas reconocidos por servir.

E2. Uno de los factores más resaltantes es el desinterés de implementación de lineamientos normativos por los mismos servidores públicos abocados al recurso humano, basándonos en normativas desfasadas, eso hace que se perjudique los sistemas y no haya mejora en las gestiones.



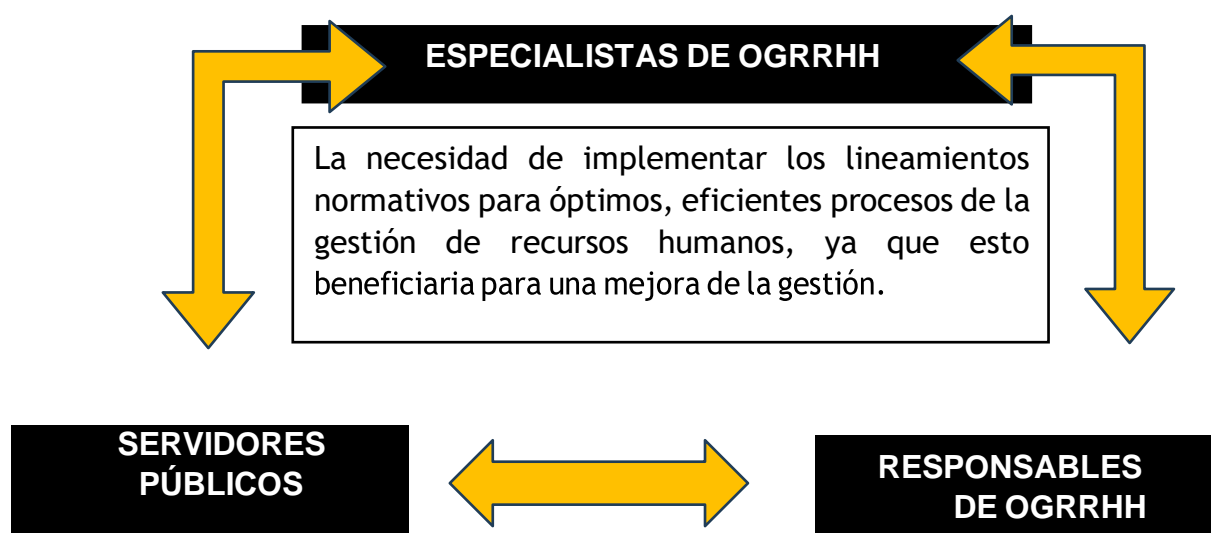
Mediante el instrumento planteado los especialistas, servidores y responsables públicos de recursos humanos, se evidencia que inciden en que si se ve perjudicada la gestión de recursos humanos de una Red Integrada de Salud, al noimplementar lineamientos normativos de apoyo. (Figura 1)

- Figura 2

Triangulación entrevistas en objetivo general

E1. Si, ya que nos las gestiones no son óptimas, y sobretodo incumplimos en muchos procesos, por ausencia de estos.

E2. Las faltas de implementación de lineamientos normativos, es muy importante para la gestión de recursos humanos, ya que de esa forma se realizan los avances acordes a la normativa.



A través de la triangulación efectuada a los entrevistados, se logró obtener respuestas para la segunda pregunta que integra el objetivo principal, resaltándose la necesidad de la implementación de los lineamientos normativos en la gestión de recursos humanos como una mejora. (Figura 2)

- Figura 3

Triangulación entrevistas en objetivo general.

E1. Sí, se obtendrían mejoras, en la cual se evidenciara desde el inicio de las implementaciones.

E2. Sí. Definitivamente sí, ya que se evidenciaría el progreso de las implementación de los lineamientos normativos, desde el primer semestre de avance.



Respecto de la triangulación de entrevistas, se obtuvo que al implementar los lineamientos normativos se obtendrían mejoras en la gestión de recursos humanos, gestionando políticas de formación a fin de regular los procesos acordes a la normativa vigente. (Figura 3)

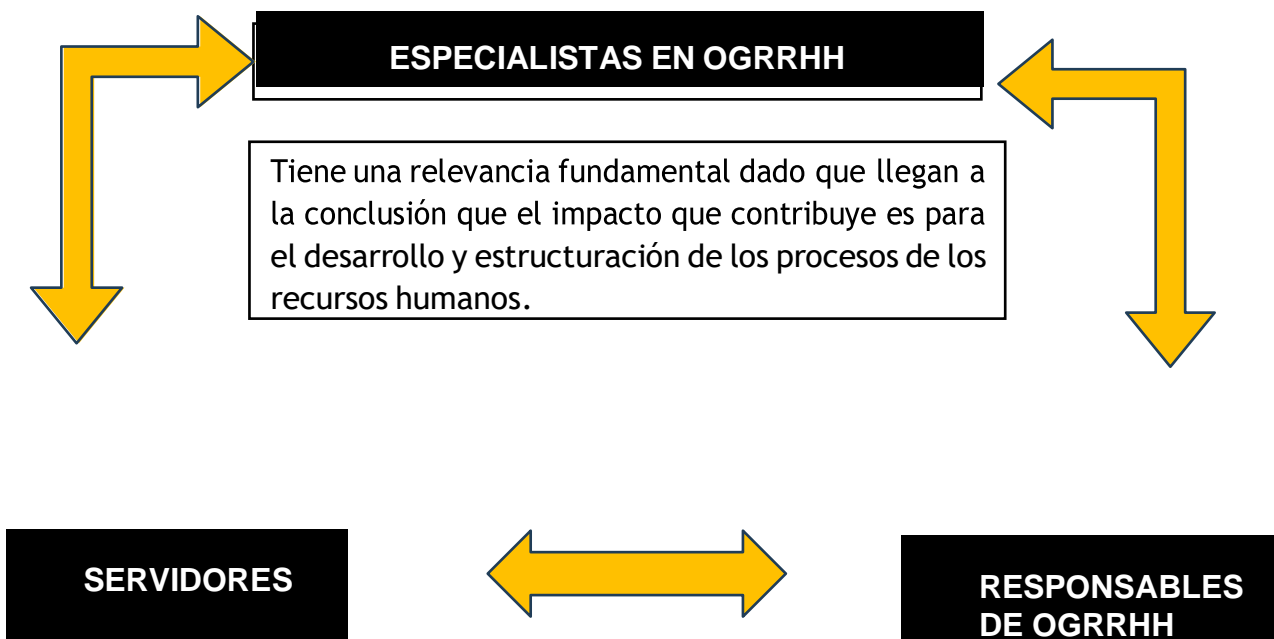
- Objetivo Específico 1: Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

- Figura 4

Triangulación entrevistas en objetivo específico 1

E1. El impacto que causa es significativo en el funcionamiento, ya que garantizan coherencia y estructuración para los procesos de la gestión de recursos humanos.

E2. El impacto que contribuye es el desarrollo de la políticas que mejoran la fluidez y transparencia de los procesos de los recursos.

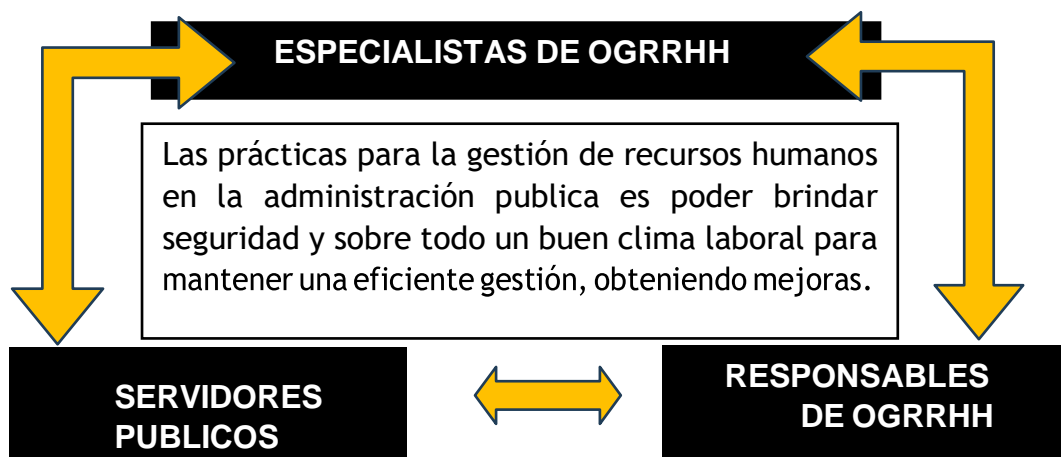


Acerca de la triangulación de las entrevistas, se ha obtenido que se tiene cierta relevancia del impacto que causa la planificación de políticas en los sistemas administrativos para la gestión de recursos humanos, basados a la mejora e implementación de normativas. (Figura 4)

- Figura 5

Triangulación entrevistas en objetivo específico 1.

E1. Las mejores prácticas es poder proporcionar seguridad a los servidores, teniendo un gestión optima y eficaz, en donde los resultados mejoren significativamente.
E2. Las practicas mas importantes de los recursos humanos es implementar un buen clima laboral, brindar las herramientas para los avances de los procesos.

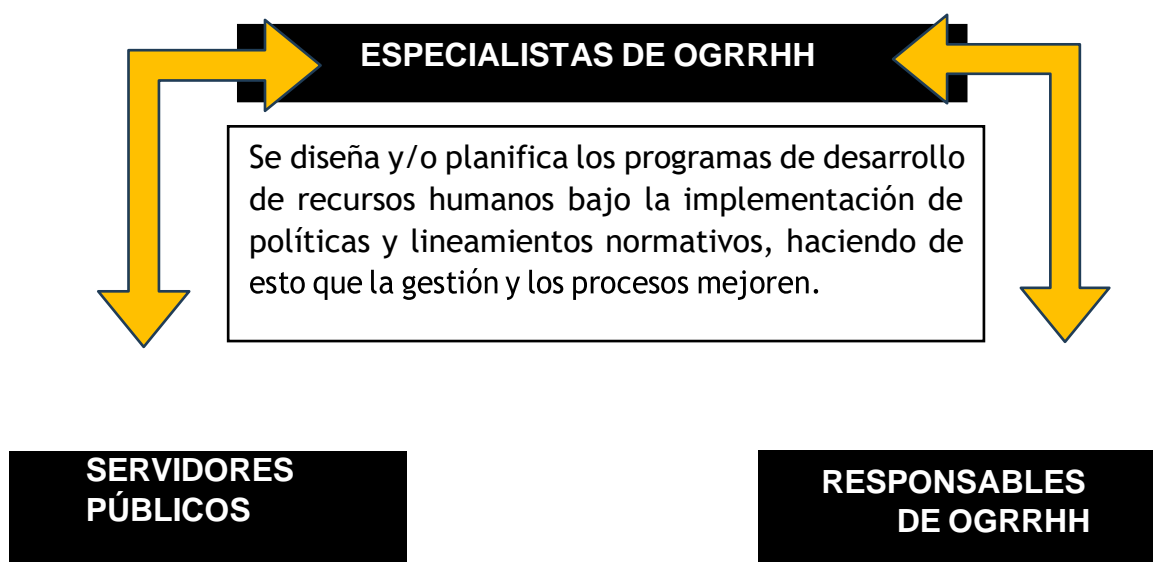


A través de la triangulación realizada a los entrevistados, se logra entender que las buenas prácticas de la gestión de recursos humanos es el compromiso, seguridad hacia los servidores para obtener una gestión optima en la administración. (Figura 5)

- Figura 6

Triangulación entrevistas en objetivo específico 1

- E1.** Es entendiendo las políticas de la gestión de recursos humanos y sobre todo la importancia de realizar los objetivos trazados de la entidad en conjunto de la implementación de lineamientos normativos.
- E2.** Es realizando la implementación de lineamientos normativos para el óptimo desarrollo de los recursos humanos.



Asimismo, se rescata de los entrevistados que los diseños para el desarrollo de los recursos humanos, es la implementación de políticas, lineamientos, objetivos y normativas para tener un óptimo desarrollo. (Figura 6)

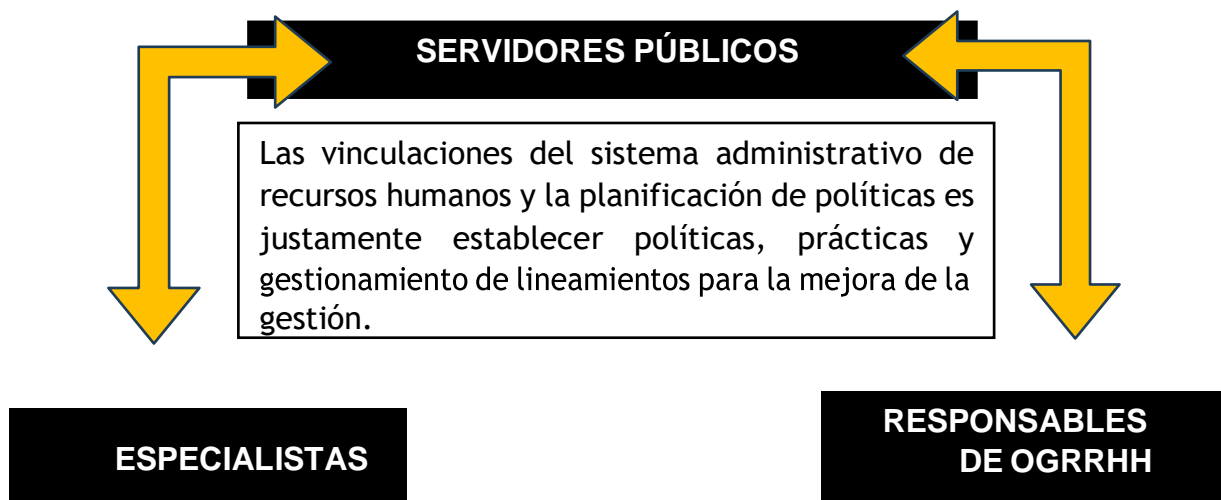
- Objetivo Específico 2:

Determinar de qué forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

- Figura 7

Triangulación entrevistas en objetivo específico 2

- E1.** Se vincula al establecer políticas y prácticas que promueven a la contribución de los objetivos estratégicos de la entidad.
- E2.** Por las políticas respecto al servicio civil es que se vinculan, para comprender, identificar y gestionar lineamientos correctos para la mejora de la gestión de recursos humanos.

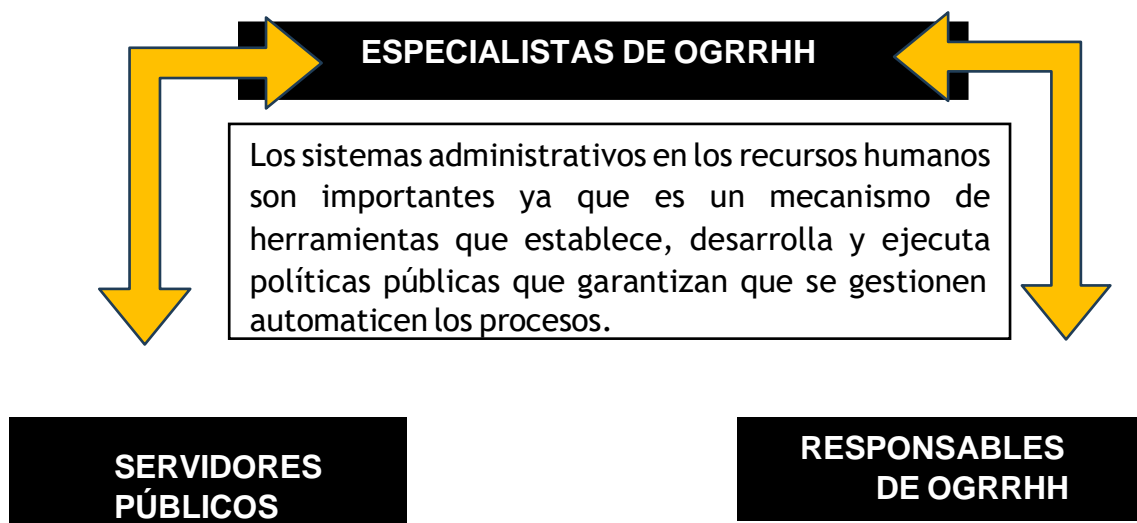


A través de la triangulación efectuada a los entrevistados, en resumen, el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos es esencial para la planificación de políticas porque estructura y ejecuta las estrategias necesarias para mejorar el recurso humano. (Figura 7)

- Figura 8

Triangulación entrevistas en objetivo específico 2

- E1.** El sistema administrativo en la gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta políticas públicas respecto al servicio civil.
- E2.** El SAGRH es un mecanismo, herramientas que se hace uso para garantizar que se gestionen y automaticen los procesos de recursos humanos.

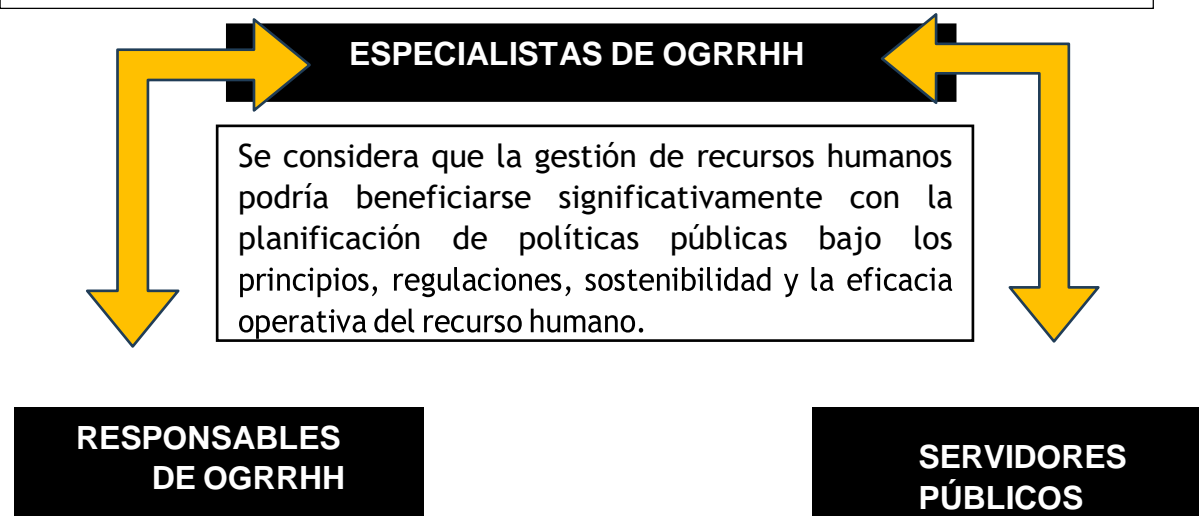


A través de las respuestas de los entrevistados, el sistema administrativo de recursos humanos es un sistema efectivo, que no solo asegura el cumplimiento de los procesos mediante normativa y eficiencia operativa, sino que también promueve desarrollo al servicio civil. (Figura 8)

- Figura 9

Triangulación entrevistas en objetivo específico 2

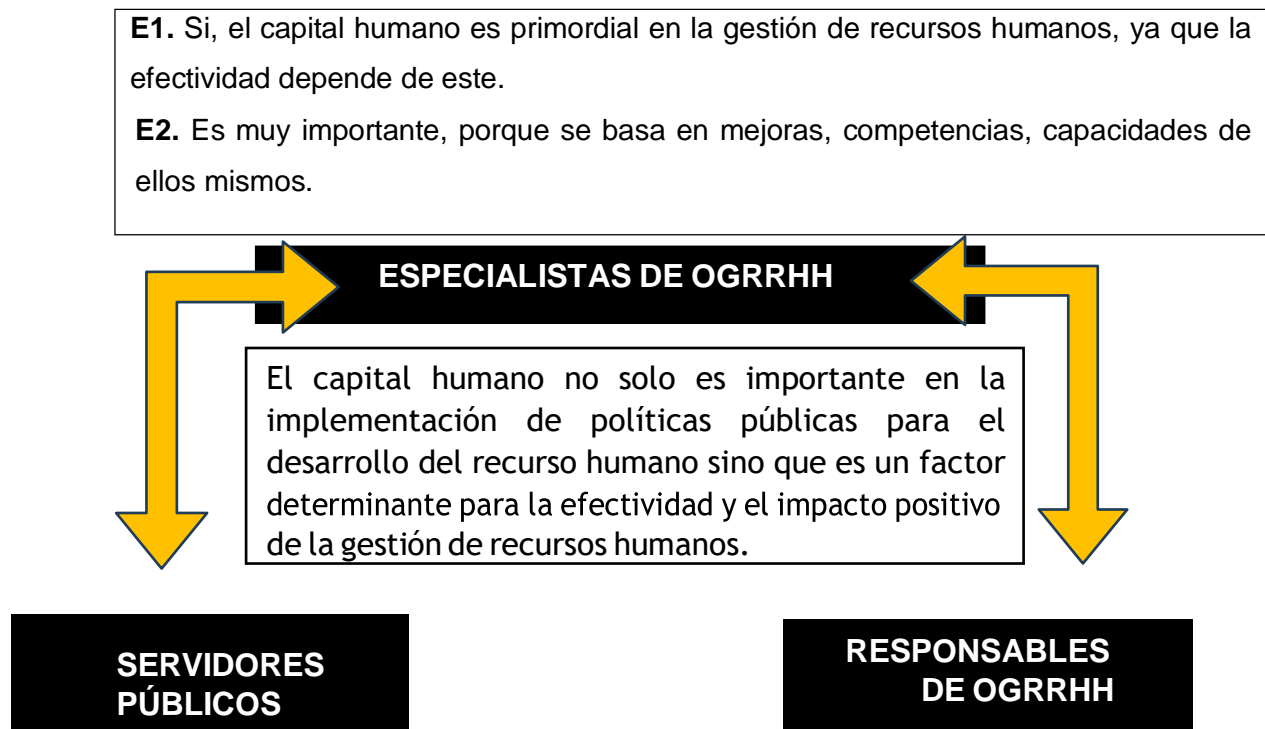
E1. Sí, no solo la planificación de políticas públicas sino también el cumplimiento de esto.
E2. Si, ya que se optimiza el factor humano de la institución, y de esa manera asegura el cumplimiento, desarrollo, formación del recurso humano.



Por consiguiente, la integración de los principios de planificación de políticas en la gestión de recursos humanos podría mejorar significativamente bajo la eficacia operativa de la entidad, alineadas a los valores y objetivos más amplios. (Figura 9).

- Figura 10

Triangulación entrevistas en objetivo específico 2



Asimismo, el capital humano es un pilar importante en la implementación de políticas públicas para el desarrollo de recursos humanos, siendo un elemento central para conllevar a un éxito, desarrollo y gestión efectiva. (Figura 10).

IV. DISCUSIÓN

En la gestión de recursos humanos, los diferentes procesos están orientados a principales tareas y funciones que se deben llevar a cabo para una gestión exitosa. (Biswajeet, 2020). Siendo los conocimientos, habilidades y capacidades del personal, la experiencia y motivación que hace que se ejerza una importante influencia sobre la productividad de la entidad. Es por ello por lo que los recursos humanos se convierten en una herramienta clave en el mantenimiento y mejora de esta. (Martínez y Mackenzie, 2021).

En la actualidad las actividades de GRRHH tienen influencias fundamentales sobre el rendimiento individual, por consiguiente, la productividad y el rendimiento de la institución, contribuyen a la sostenibilidad del desarrollo humano junto al avance en conjunto con los lineamientos normativos. (Lestari, 2020).

Como objetivo general de la presente investigación busco analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos, y de acuerdo con los resultados se logra determinar que existe relación importante entre ambas variables. A modo de consecuencia, se evidencio el problema general.

Asimismo, Boyd y Martin (2020), expresa que debe existir una metodología prefijada, en la cual este reflejada la implementación de procedimientos para recursos humanos. En estos documentos normativos debería considerarse los 23 procesos de recursos humanos que lo estipula Servir, pero sin descuidar al capital humano que poseen mas experiencia en el área con conocimientos, siendo así un factor importante para la entidad. Rosenbloom, Kravchuk y Clerkin (2022), menciona que constituye un conjunto de programas y medidas que partiendo de mejoras organizativas, materiales (información y procedimientos de gestión) y dirección y gestión de personal para la prestación de servicios eficientes.

La planificación de los RRHH, desempeña un factor fundamental al momento de garantizar las competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales. Akman; Babaoglu y Kulac (2021). Teniendo como objetivo principal garantizar la mejor calidad de servicios, determinando procesos de resultados como instrumento de la gestión de recursos humanos. Ferlie y Ongaro (2022).

Cabe mencionar que en los diferentes sistemas administrativos de recursos humanos son elementos claves para que se pueda garantizar el éxito en la misma, contribuyendo

capital humano comprometidos al cumplimiento de procedimientos programados, facilitando y motivando con los resultados. Castro; Biron; Budhwar y Harney (2024).

Teóricamente, Capano y Howlett (2020), destacan que la OGRRHH realiza procesos de gestión en cumplimiento de metas, objetivos y actividades de la institución, concluyendo que este enfoque logra la eficiencia administrativa en el servicio civil y la mejora de los servicios de calidad hacia los servidores.

Para Martínez e Inga (2024) llegan a la conclusión que se obtendrían mejoras en la cual se evidenciaran al momento de la implementación. Asimismo, para Villanueva y Araujo, definen que el progreso de implementación de los lineamientos normativos se obtendría mejoras desde los primeros semestres acordes a las actividades y objetivos. Hoces y Ortiz (2024) coinciden que la importancia de la planificación de los recursos humanos se basa en las necesidades de captar y sobre todo conservar y mejorar la calidad de los sistemas administrativos, teniendo un impacto positivo en la administración pública estaría conceptualizado bajo un conjunto de herramientas con la finalidad de logros, siendo vital el proceso de mejora de los recursos humanos.

Liendo, Torres y Marchan (2024) mencionan que los sistemas de recursos se encuentran estrechamente vinculados con el desarrollo, implementación, lineación y gestión ya que impulsa a planificar estratégicamente de manera articulada e integra. La gestión de recursos humanos no solo se enfoca en la selección del personal, sino que también se relaciona con los lineamientos normativos ya que es vendría a tener una función primordial no solo de gestionar sino de articular, normativas, planes, etc. Asimismo, es deber de recursos humanos brindar un óptimo servicio y aplicar medidas de mejora para una atención de calidad. Ramos y Marchan (2024) definen que los lineamientos normativos varía en diversos conceptos ya que es uno de los principales instrumentos para la administración de la documentación. Existiendo una metodología que tiene que ser implementada para el manejo tanto de actividades como para los objetivos institucionales.

Partiendo desde el punto del capital humano, mencionan Martínez, Torres y Araujo (2024) que es de suma importancia ya que este contribuye activamente en el desarrollo de mejora ya que se enfocan en un conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que hacen que las actividades sean más eficientes. A su vez Villanueva, menciona que la efectividad depende del mismo personal ya que recursos humanos es el capital humano que se desempeña con un mismo objetivo de brindar mejoría a los servidores.

De acuerdo a como ve perjudicado estos puntos, Torres, Ramos y Hoces (2024) alegan que principalmente la diversidad de entidades se ven perjudicadas por el incumplimiento de las mismas, ya que se manejan de acuerdo a la conveniencia y ya no hacia la necesidad de los usuarios. Siendo para Ortiz (2024) que es uno de los factores más resaltantes el desinterés de la institución la implementación de estos procesos, desmotivando a los servidores ya que no se halla productividad y afecta negativamente en la calidad de trabajo. Para Liendo (2024), evidencia que las dificultades del inadecuado entendimiento de las normas, documentación excesiva hace que los procesos se retrasen al no tener guías de cómo llevar a cabo cada proceso de gestión.

Dado que se encuentra perjudicado al no implementar los lineamientos en la gestión de recursos humanos, se gestiona la necesidad de actualización de dichos procesos ya que se establecerían términos, límites y características de los procesos tanto internos como externos. Con la finalidad de promover, encaminar, ordenar cada procedimiento. La clave para una gestión de recursos humanos efectiva es mantener un equilibrio entre el cumplimiento normativo y la implementación de prácticas que maximicen el rendimiento y la satisfacción de los servidores.

Por lo tanto, para Martínez (2024) generaliza que la implementación de Lineamientos Normativos en RRHH se enfocan en a) Políticas Internas: Desarrollar y mantener políticas internas que reflejen el cumplimiento normativo. b) Formación y Conciencia: Capacitar al personal de RRHH y a los empleados sobre las normativas relevantes. c) Revisión y Adaptación: Revisar y adaptar periódicamente las prácticas y políticas para mantener la conformidad con la legislación actual. Manteniendo en conformidad con las normativas no solo evita problemas en los procedimientos, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y

productivo. Así como servir también define como funcionan los sistemas administrativos y cada proceso que se ejecuta a través de estos.

Y finalmente, el cumplimiento normativo refuerza el papel estratégico de los RRHH dentro de la organización. Una gestión efectiva de recursos humanos que esté alineada con las leyes y regulaciones contribuye significativamente a los objetivos generales de la empresa, incluyendo la optimización de procesos, la mejora del desempeño organizacional y la mitigación de riesgos. Como también de la integración de los lineamientos normativos con la gestión de recursos humanos es esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Asegura que las prácticas de RRHH no solo sean eficientes y efectivas, sino también legalmente conformes, promoviendo un entorno laboral seguro, justo y respetuoso.

Y más manteniendo las políticas públicas a menudo que incluyen directrices sobre la capacitación y el desarrollo profesional. Seguir estas directrices puede llevar a una fuerza laboral más capacitada y competente, lo cual, a su vez, contribuye al crecimiento y la competitividad de la empresa. Siendo esencial que la institución evalúe continuamente la eficacia de la implementación de políticas públicas y hagan ajustes según sea necesario. La retroalimentación y la evaluación periódica ayudan a identificar áreas de mejora y a asegurar que las políticas se mantengan relevantes y efectivas.

V. CONCLUSIONES

Primero. - Se concluyó que, los lineamientos normativos y su contribución en la gestión de recursos humanos en una Red Integrada de Salud, tiene como función primordial garantizar la atención oportuna y adecuada a los usuarios, asimismo como desarrollar acciones en los servicios de salud, sin embargo, tiene como falencia la ausencia de lineamientos normativos en la gestión de recursos humanos, por no aplicar las herramientas administrativas, no llegando a un 100% de cumplimiento en el servicio civil.

Segundo. - Se concluyó que, los lineamientos normativos y su contribución en la gestión de recursos humanos son esenciales para establecer una gestión óptima, eficiente, y legalmente sólido, promoviendo así el bienestar y éxito sostenible del serviciocivil.

Tercero. - Se concluyó que, los sistemas administrativos de los recursos humanos se vinculan con la planificación de políticas, ya que es una estructura organizada, mediante procesos y procedimientos para gestionar eficazmente el rendimiento óptimo para la entidad.

Cuarto. - Se concluye que, el capital humano considera capacidades, compromiso y acción, siendo este el mismo que se puede desarrollar, transformar y evaluar, dependiendo de la necesidad de la entidad, con la finalidad de lograr un buen desempeño laboral y beneficiando en varios aspectos a la entidad.

Quinto. - Se concluyó que, con la planificación de políticas, se obtendría un mejoramiento en los procesos y procedimientos de los recursos humanos, por lo que con el desarrollo de la presente tesis se pretende mejorar la funcionalidad de los lineamientos normativos y la gestión de recursos humanos en una Red Integrada de Salud.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. - Se recomienda que, en la Red Integrada de Salud se implementen lineamientos normativos en la gestión de recursos humanos, diseñando, planificando políticas públicas, dado que esto llevara mejoras en los procedimientos del sistema administrativo de recursos humanos, definiendo los objetivos y creando un plan de comunicación interno.

Segundo. - Se recomienda que, en la Gestión de Recursos Humanos de la Red Integradade Salud, se concientice a los servidores en lo importante que es todo el sistema de recursos humanos, para poder tener un cumplimiento a un 100%.

Tercero. - Se recomienda que, se realicen supervienes cada semestre para evaluar los avances de la gestión de recursos humanos, enfocándose en el cumplimiento de los sistemas administrativos de los recursos humanos ante el servicio civil.

Cuarto. - Se recomienda que, mantener un buen clima laboral, para que los servidores se sientan motivados, y promover una buena cultura organizacional.

Quinto. - Se recomienda que, se capacite continuamente a los servidores de las actualizaciones de la gestión de recursos humanos, ya que así podremos obtener éxito. Se recomienda que, se realice un análisis situacional, para evidencias las falencias de recursos humanos, y así determinar el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos.

REFERENCIAS

Akman, E; Babaoglu, C & Kulac, O (2021). Handbool of Research on Global Challenges for Improving Public Services and Government Operations.

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Handbook_of_Research_on_Global_Challenge/hLkIEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Regulatory+Guidelines+in+Public+Management&printsec=frontcover

Alejandria, C., Fasanando, T., Rojas, J y Fasanando, S. (2023). Enfoques dela gestion organizacional en el sector public. Recuperado de:<https://doi.org/10.51252/race.v2i1.456>

Alvarez, R y Gutierrez, L. (2022). *Política publica de recursos humanos en salud de los establecimientos de primer nivel de atención diris lima sur-minsa.* Recuperado de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fe7088f4-6158-482b-8719-96176ab383b2/content>

Alles, Martha (2020). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un áreade Recursos Humanos.* Recuperado de
<https://books.google.com.mx/books?l=es&lr=&id=arKtDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=planificaci%C3%B3n+de+recursos+humanos&ots=-Dx4prVZtR&sig=wTYiQAENs8GX5rxUbBtqsWN4F5s#v=onepage&q&f=false>

Ángeles, N. (2020). *Desafíos de la Gestión de Recursos humanos para la transformación digital de la administración pública peruana.* Recuperado de:
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/5769/25890.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Armijos, F. , Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos.* Recuperado d<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>

Bernal, I. y Flores, A (2020) Satisfaccion laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890414>

Biswajeet, P (2020). *Human Resource Management, Six Edition.*

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_Sixth_Edition/Lif4DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover

Boyd, N & Martin, E (2022). Sustainable Public Management.

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Sustainable_Public_Management/Q_PI1EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=policy+planning+in+the+public+sector&printsec=frontcover

Bustos, F, Cuello, E y Zapata, K. (2021). *Propuesta de diseño de subsistemas de Desarrollo de Recursos Humanos para la elaboración de Evaluación de Desempeño y Plan de Carrera basado en competencias para mandos medio en Grupo Cargo SA*. Recuperado de: <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/2355/1/PTF.pdf>

Canilicchio, P. (2020). Gestión Estratégica en Recursos Humanos Recuperado de: https://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1956/holo33_v4_pp19_44.pdf

Capano, G & Howlett, M (2020). A Modern Guide to Public Policy.

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/A_Modern_Guide_to_Public_Policy/5sgBEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Regulatory+Guidelines+in+Public+Management&printsec=frontcover

Cartel, L. y Delgado, J. (2020) Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020. Recuperado de:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/199>

Castro, L; Biron, M; Budhwar, P & Harney, B (2024). The Global Human Resource Management Casebook. Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/The_Global_Human_Resource_Management_Cas/QUvLEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover

- Chancha, T., Zurita, N., Quispe, R y Solorzano, J. (2022). Gestion de recursos humanos y modernizacion de la gestion publica en un gobierno regional peruano, 2022. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Cifuentes, M (2020). *Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en el Desarrollo de Capacidades y competencias del Personal de a Municipalidad Distrital de Manantay, 2020* . Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4640/UNU_MAESTRIA_2020_TM_ALEX-CIFUENTES-GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fajardo, T., Fajardo, H. y Pinto, L (2020). Gestion Estrategica del talent humanos en el sector salud de Ecuador. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Ferlie, E & Ongaro, E (2022). Strategic Management in Public Services Organizations: Concepts, Schools and Contemporary Issues. Recupérate de: https://www.google.com.pe/books/edition/Strategic_Management_in_Public_Services/liJfEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=policy+planning+in+the+public+sector&printsec=frontcover
- Flores, S. y Nuñez, L. (2021). Gestion por procesos en el marco de la modernizaciion de la gestion publica en el peru. Recuperado de: <http://www.journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54>
- Galinelli, B y Migliori, A. (2021). *Administración y gestión publica ¿de que hablamoscuando hablamosde gestión?* Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/12307/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, A y Pedraza, N (2021) *Análisis bibliométrico del capital humano, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y competitividad educativa.* Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/63>
- Guillermo, A (2020). *Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio comparado de seis municipios de la región Ica.* Recuperado de: <http://rpcp.pt/index.php/rpcp/article/view/79/52>

- Hurtado, R. (2019). *Propuesta de lineamientos de política laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos del gobierno regional de Ancash, 2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38503/hurtado_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). *Avances en el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención*. Recuperado de: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4493/3280>
- Jara, A, Asmat, N y Alberca, N. (2020). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/2905877514/29058775014.pdf>
- Lestari, E (2020). *The Basic of Human Resource Management Book 1*. Recupérate de: https://www.google.com.pe/books/edition/The_Basic_Of_Human_Resource_Management_B/wk4MEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover
- Marchington, M; Wilkinson, A; Donnelly, R & Kynighou, A (2021). *Human Resource Management at Work, The definitive guide*. Recupérate de: https://www.google.com.pe/books/edition/Human_Resource_Management_at_Work/do4EEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover
- Marin, I y Rivera, C. (2020). *La gestión pública y el desarrollo del sector cooperativo en Cuba*. Recuperado de: <file:///C:/Users/zapat/Downloads/Dialnet-LaGestionPublicaYEIDesarrolloDelSectorCooperativoE-523960.pdf>
- Martinez, L & Mackenzie, R (2021). *International Human Resource Management, Second Edition. The Transformation of Work in a Global Context*. Recupérate de: https://www.google.com.pe/books/edition/International_Human_Resource_Management/HEtAEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover
- Mendieta, M (2020). *Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>

- Mendoza, A (2019). *Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos*. Recuperado de: <http://app.eam.edu.co/ojs/index.php/sinapis/article/view/204/421>
- Mendoza, D. (2023). *Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=794127>
- Mendoza, V. (2021). *Procesos de Gestion Administrativa, un recorrido desde suOrigen*. Recuperado de: <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>
- Ocampo, E, Fernández, J y García, D. (2020). *Nueva gestión pública y la importancia de la gestión del talento humano para desarrollar con eficiencia, probidad y transparencia los procesos administrativos y financieros en la universidad de Antioquia*. Recuperado de: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9688//OcampoEliana_2018_GestionTalentoHumanoUniversidaAntioquia.pdf
- Ocampo, W., Huilcapi, N y Cifuentes, A. (2019). *La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>
- Peacock; Stewart & Belcourt (2023). *Understanding Human Resources Management a Canadian Perspective*. Recuperate de: https://www.google.com.pe/books/edition/Understanding_Human_Resources_Management/8Ey-EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=HUMAN+RESOURCES+ADMINISTRATIVE+SYSTEM&printsec=frontcover
- Pedraza, N (2020). *El clima y la Satisfacción laboral del Capital Humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n26/a19v40n26p27.pdf>
- Pedraza, N. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación laboral*. Recuperado de:

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>

Pérez Mendoza, J (2021). *Gestión de Recursos Humanos: Teoría y practica aplicadas a empresas turísticas*. Recuperado de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos_teor%C3%ADa_y_p/0wIVeAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Perez, S & Flores, E (2021). *Gestion de Recursos Humanos en el Sector Publicode America Latina, 2017-2021: Revision Sistemática*. Recuperado de : <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2141/3113>

Pineda. C (2021). *Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España*. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/3515/35150525002/351560525002.pdf>

Quiñones, A., Macarlupu, D., Cervera, L. y Quiñones, C (2021). *Gerencia Educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Peru*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n21/2616-7964-hrce-5-21-197.pdf>

Raghunath, M (2021). *Human Resource Management in Business Success*.

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Human_Resource_Management_in_Business_Su/pGhHEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover

Rajeev, B (2023). *Human Resource Management*.

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Human_Resource_Management/kM3FEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Human+Resource+Management&printsec=frontcover

Rincon, E. (2022). *Pilares de la modernización de la gestión publica y la gestión de recursos humanos en la Ugel Andahuaylas 2022*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99136/Rincon_GEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rixe, V. (2020). *Análisis institucional y propuesta de mejora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, en la dirección regional de salud Huánuco durante el periodo del 2019 - 2021*. Recuperado de:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8528/4/IV_PG_MG_P_TI_Rixe_Tarazona_2020.pdf

Rodríguez, J (2021). *Gestión por competencias en las Instituciones Públicas*. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/623>

Rodríguez, J. y Delgado, M. (2020). *Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales*. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149

Rosenbloom, D; Kravchuk, R & Clerkin, R (2022). *Public Administration Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector*. Recuperate de: https://www.google.com.pe/books/edition/Public_Administration/BPhVEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Public+Management&printsec=frontcover

SERVIR (2024). *Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH*. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/%20gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>

Tompkins, J (2023). *Organization Theory and Public Management*.

Recuperate

de: https://www.google.com.pe/books/edition/Organization_Theory_and_Public_Management/C8jSEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Wayne, J (2021). *Handbook of Collaborative Public Management*.

Recuperate de:

https://www.google.com.pe/books/edition/Handbook_of_Collaborative_Public_Management/ZBodEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Public+Management&printsec=frontcover

ANEXO 1: TABLA DE CATEGORIZACIÓN

Título: LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.

Categoría de estudio	Definición Conceptual	Subcategorías	Indicadores
<p>Lineamientos Normativos</p> <p>Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>Lineamientos Normativos: Se consideró hincapié en los que se hacía principios básicos en los que se basaba la implementación de gestión de procesos, entre los que se pueden mencionar:</p> <p>Gestión de Recursos Humanos: Nos basamos a un recurso Humano para la Salud en el Perú, es de mencionar el carácter especial de la política del capital humano. Además, en lo que se basa a la política de servicio en el</p>	<p>1.1 Planificación de Políticas</p> <p>1.2 Desarrollo de Recursos</p> <p>2.1 Sistema Administrativo</p> <p>2.2. Capital Humano</p>	

	<p>sector. Los problemas no están sólo en el sistema de salud, su recurso humano, esto conlleva a un conjunto de componentes, para poder subsistir, desempeñar y compensar adecuadamente</p> <p>los bienes y servicios que la procedencia lo requiera. Basados a través de los Subsistemas que implementa SERVIR</p>		
--	--	--	--

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: ROBERTO VILLANUEVA FUENTES RIVERA

Cargo: JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Institución: DIRIS LS

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.
--

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

.....se ven perjudicados principalmente a la diversidad de entidades y normativas, la descentralización de decisiones, las variadas regulaciones laborales y la complejidad inherente a la gestión de recursos humanos.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Si, ya que nos las gestiones no son óptimas, y sobretodo incumplimos en muchos procesos, por ausencia de estos.

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Sí, se obtendrían mejoras, en la cual se evidenciara desde el inicio de las implementaciones.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... El
impacto que causa es significativo en el funcionamiento, ya que garantizan coherencia y estructuración para los procesos de la gestión de recursos humanos
.....
.....

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

.....
... Las mejores prácticas es poder proporcionar seguridad a los servidores, teniendo un gestión optima y eficaz, en donde los resultados mejoren significativamente
.....
.....

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?

..... Es entendiendo las políticas de la gestión de recursos humanos y sobre todo la importancia de realizar los objetivos trazados de la entidad en conjunto de la implementación de lineamientos normativos.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Se vincula al establecer políticas y prácticas que promueven a la contribución de los objetivos estratégicos de la entidad.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

..... El sistema administrativo en la gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta políticas públicas respecto al servicio civil.

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Sí, no solo la planificación de políticas públicas sino también el cumplimiento de esto.

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Si, el capital humano es primordial en la gestión de recursos humanos, ya que la efectividad depende de este.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: FLOR DE MARIA MARTINEZ PADILLA

Cargo: COORDINADORA TÉCNICA DE LA UFDCRD

Institución: DIRIS LC

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Uno de los factores más resaltantes es el desinterés de implementación de lineamientos normativos por los mismos servidores públicos abocados al recurso humano, basándonos en normativas desfasadas, eso hace que se perjudique los sistemas y no haya mejora en las gestiones..

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Las faltas de implementación de lineamientos normativos, es muy importante para la gestión de recursos humanos, ya que de esa forma se realizan los avances acordes a la normativa

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Sí. Definitivamente sí, ya que se evidenciaría el progreso de las implementación de los lineamientos normativos, desde el primer semestre de avance.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... El impacto que contribuye es el desarrollo de la políticas que mejoran la fluidez y transparencia de los procesos de los recursos

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... Las practicas mas importantes de los recursos humanos es implementar un buen clima laboral, brindar las herramientas para los avances de los procesos.....

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño óptimo? ¿Por qué?

..... Es realizando la implementación de lineamientos normativos para el óptimo desarrollo de los recursos humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Por las políticas respecto al servicio civil es que se vinculan, para comprender, identificar y gestionar lineamientos correctos para la mejora de la gestión de recursos humanos.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

..... El SAGRH es un mecanismo, herramientas que se hace uso para garantizar que se gestionen y automaticen los procesos de recursos humanos.....

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Si, ya que se optimiza el factor humano de la institución, y de esa manera asegura el cumplimiento, desarrollo, formación del recurso humano.....

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Es muy importante, porque se basa en mejoras, competencias, capacidades de ellos mismos.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: ROSSANA ORTIZ MANTA

Cargo: COORDINADORA TÉCNICA DE LA UNIDAD DE ORGANIZACIÓN POR EL TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN.

Institución: DIRIS LS

DNI : 08972628

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Si, se ven perjudicados dado que el enfoque de los lineamientos, es de manera sistemática y eso hace que al no estar implementado existan complicaciones, y puede llevar a la desmotivación de los empleados.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Estos influyen a que es un pilar muy importante para la gestión de recursos humanos, ya que este no cuenta con una estructura definida que regulan los procesos

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

...Sí, se obtendría muchas mejoras en los procesos de recursos humanos siendo mucho más ordenados y acordes a las actividades u objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos. 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... El impacto que causa es que establece, desarrolla y ejecuta políticas públicas para un eficiente manejo de los sistemas administrativos de recursos humanos.... ..

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... Esto es importante mantener buenas practicas es la organización, planificación, ya que esto contribuye a un desempeño optimo y sostenible.

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?

... Diseñando directivas, planes para determinar los procesos de recursos humanos mediante políticas públicas.

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Se vincula en conjunto con las normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas de la planificación de políticas.

.....

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por

qué es importante?

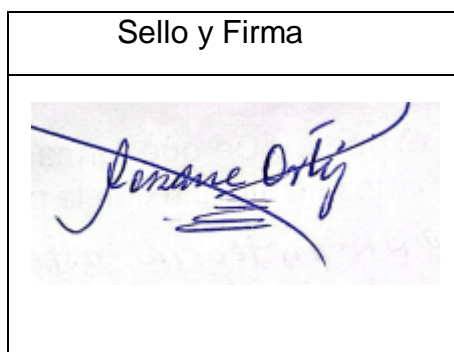
..... Es importante ya que se encarga de gestionar en su totalidad los procesos mediante planeación, organización, desarrollo y coordinación.

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Considero que si nos hace falta la planificación de políticas públicas que sean diseñadas para maximizar la eficiencia, productividad y el desarrollo del talento humano
.....

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Es de suma importancia el capital humano ya que contribuye activamente en el desarrollo y mejora.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: DANIEL RAMOS REGALADO

Cargo: ESPECIALISTA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Institución: DIRIS LC

DNI : 45654676

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.
--

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud?
¿por qué?

..... Si, dado que esto lleva a la desmotivación de los servidores, dado que reduce la productividad y afecta negativamente a la calidad de trabajo. Ya que se trabaja con normativas ambiguas.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Si, necesita mejorar e innovar como compromiso a la gestión de humanos ya que esto motiva tanto a la gestión como al personal.

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Claro que sí, porque es un instrumento en donde el fin es regular los procesos de recursos humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

... Pues sí tiene relevancia, ya que, si en la planificación y el sistema de recursos humanos es importante que cause un impacto relevante

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... En la administración pública, es óptimo sostener buenas prácticas de seguridad y compromiso de los colaboradores para fomentar el desarrollo de la gestión.....

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño óptimo? ¿Por qué?

..... Desarrollando objetivos estratégicos para las políticas de la gestión de recursos humanos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Si se vincula, porque estas están sujetas al sistema administrativo de la administración pública.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

..... Si es importante ya que recursos humanos establece normas, principios, métodos que se deben utilizar.

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Si, ya que las políticas públicas suelen enfocarse en la sostenibilidad y responsabilidad y sería un enfoque positivo en la gestión de recursos humanos.

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Por supuesto, ya que tenemos un buen capital humano, nos hace falta concientizar en lo importante que son en cada puesto de trabajo.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: CARLOS TORRES GALVAN

Cargo: ESPECIALISTA LEGAL

Institución: DIRIS LS

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.
--

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Si, dado que en la mayoría de los expedientes, hace que al no existir una implementación de lineamientos normativos, sea por la organización y administración de los recursos.. ...

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Si, ya que la idea de realizar lineamientos normativos es una guía a seguir con el objetivo de una mejora para la gestión de recursos humanos.

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Si, ya que sería mucho más ordenado y se llevaría cada proceso como no servir acorde a la normativa vigente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... Si, tiene un impacto favorable para un proceso estratégico que implicaría mejoría de los sistemas administrativos de recursos humanos.

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... Es tener la habilidad y capacidad de administrar la gestión como buena práctica.
.....

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño óptimo? ¿Por qué?

..... Contribuir con guías de procesos de recursos humanos para realizar un óptimo desempeño laboral.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Si se vincula, ya que tiene como finalidad contribuir a la mejora continua de la gestión de recursos humanos, y a su vez del fortalecimiento del servicio civil.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

..... Es importante ya que los sistemas administrativos de recursos humanos se enfocan en el cumplimiento de los procedimientos, y es beneficioso para los servidores de la institución.

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Considero que sí, ya que esta planificación promueve cumplimientos normativos y eso hace que fortalezca la confianza entre los servidores y la institución.

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Si es importante ya que un capital humano motivado y comprometido es fundamental para el éxito de cualquier iniciativa de desarrollo de los recursos

.....



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud,2023.

Nombre del entrevistado: ERICK LIENDO ASCUE

Cargo: COORDINADOR DE MODERNIZACIÓN

Institución: DIRIS LC

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.
--

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

.....Si, ya que las dificultades de mayor repercusión es el inadecuado entendimiento de las normas de recursos humanos, documentación excesiva y eso hace que los procesos se retrasen al no tener implementados lineamientos normativos.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

.....Si, ya que se necesitan los lineamientos de etapas, fases, pautas, formatos necesarios para desarrollar de manera óptima la gestión de recursos humanos

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Si, dado que, al implementar estos lineamientos normativos, gestionan políticas de formación y se evalúa los resultados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

.....Si, ya que la importancia de la planificación de los recursos humanos se basa en la necesidad de captar y sobre todo conservar y mejorar la calidad de los sistemas administrativos, acorde a la norma vigente.

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... Las buenas practicas es poder realizar un enfoque en conducción de los procesos de los recursos humanos acordes a los objetivos de la entidad.

.....
6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?

..... Se diseñaría la planificación de herramientas de trabajo para el desarrollo de los recursos humanos en la institución.

...

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Si está vinculado, ya que esto impulsa a planificar estratégicamente, de forma integrada y articulada.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

.....Consiste en un conjunto de procesos que deben alcanzar objetivos establecidos, y si es muy importante.

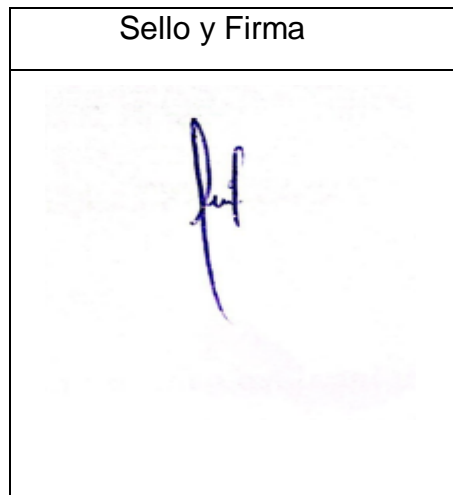
9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

.....Si, se considera ya que nos hace falta cumplimiento a un 100% de nuestras políticas.

.....

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante para la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Si es muy importante ya que depende del capital humano el avance de los recursos humanos.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: FRANCO ARMANDO ARAUJO CHAVEZ

Cargo: ABOGADO

Institución: ESSALUD

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.
--

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Si, se ven perjudicados ya que retrasa la labor de la gestión de recursos humanos.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Si, ya que el propósito es el mejoramiento y avance de la gestión de recursos humanos.

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Sí, dado que esto conlleva el desarrollo de la institución, siento así que se obtienen

muchas mejorar a favor de los servidores

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

.....Tendría un impacto positivo en la planificación de los sistemas administrativos de los recursos humanos ya que, se obtendría mejoras en la gestión.

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

.....Es desarrollar objetivos, estrategias a funciones, indicadores de los procesos de recursos humanos como buenas practicas.

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?

..... Si, diseñaría procesos regulados ante servir.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... La política de gestion de recursos humanos se vincula con los sistemas administrativos para el desarrollo de los subsistemas ante servir.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

.....El sistema administrativo de los recursos humanos su principal pilar es garantizar los aspectos de los procedimientos y técnicas.

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

.....Considero que las políticas públicas adoptan enfoques de planificación y el desarrollo del servicio civil....

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Si ya que ellos conllevan a una gestión eficaz, de éxito.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: MARIELLA SAAVEDRA MARCHAN

Cargo: ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO

Institución: DIRIS LC

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Uno de los factores en la cual se ve perjudicado la gestión de recursos humanos es que no avanza y no se tiene una óptima gestión al ausentarse o no implementarse los lineamientos normativos.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Sí, es necesaria la implementación de estos, ya que se podría establecer objetivos y facilita los procesos de los recursos humanos.....

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Sí, se obtendría mejorar para establecer, desarrollar y ejecutar políticas al respecto del servicio civil.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... El impacto seria positivo, ya que la administración pública estaría conceptualizada bajo un conjunto de herramientas con la finalidad de logros a la institución.....

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... Las mejores practicas es el conjunto de procesos y acciones de gestión de los recursos humanos, teniendo como enfoques la planificación y herramientas de mejora.

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?

..... Creando políticas y normativas para la oficina de recursos humanos. ...

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Si se encuentra vinculado, ya que es importante que se mantengan la planificación de políticas.....

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

..... Si es importante, ya que el SAGRH está conformado por 7 subsistemas y 23 procesos que hace de recursos humanos....

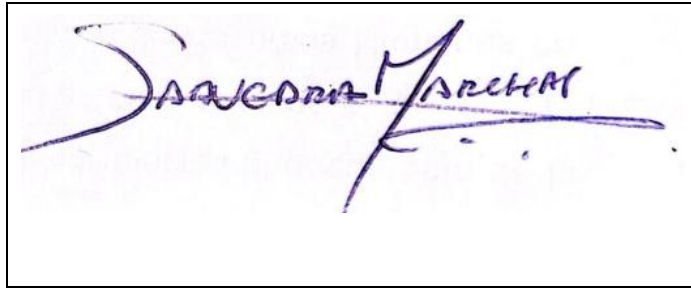
9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Sí, ya que el buen manejo de los recursos humanos hace que se genere una gestión eficaz y óptima.

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Si, ya que el capital humano representa un conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades.

Sello y Firma



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en un Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: MARIT LUZMILA HOCES SUAREZ

Cargo: TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Institución: DIRIS

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Si, ya que causa el nulo efecto en los procesos de recursos humanos.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Sí, para la mejora de los procesos.

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

..... Sí, ya que se obtendría un sistema de gestión de calidad, para una eficiencia operativa y sobre todo una eficaz gestión.

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... Su impacto sería beneficio para la institución ya que es vital el proceso de establecer objetivos, enfocados a la mejora de la gestión de recursos humanos.

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de R Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

... Es la contratación de personas adecuadas que cumplan con los perfiles acorde a la normativa vigente.....

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño óptimo? ¿Por qué?

..... Desarrollando los procesos implementados y coordinados ante servir.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Sí se encuentra estrechamente vinculado ya que eso conlleva al desarrollo, implementación, alineación y gestión de los sistemas administrativos de recursos humanos.

.....

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

... Si, ya que el sistema administrativo de recursos humanos se refiere a un conjunto de procesos, políticas y procedimientos para gestionar de manera efectiva.....

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Este define nivel y las competencias necesarias para los servidores para que se pueda contribuir en los logros de los objetivos estratégicos de la entidad.

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Es muy importante, ya que sin los servidores la gestión no avanzaría....

Sello y Firma



GUIA DE ENTREVISTA

Título: Lineamientos normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Nombre del entrevistado: MARIA DEL ROSARIO INGA ALVA

Cargo: COORDINADORA TECNICA DE GESTION DEL EMPLEO

Institución: DIRIS LS

DNI :

Consentimiento informado: Declaro tener conocimiento que la presente entrevista es con fines exclusivos académicos, por lo que doy mi consentimiento informado, para que las respuestas puedan ser usadas para los fines académicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud 2023.

Preguntas:

1. De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud? ¿por qué?

..... Se ven perjudicados, ya que la escasez, deficiente y déficit interés de implementar herramientas de mejora para una gestión de mejora.

2. Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?

..... Si creo que es necesario, porque se establecerían términos, límites y características de los procesos internos y externos de la gestión de recursos humanos, haciendo una mejora de esta

3. A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?

... Si se obtuviera mejoras para la gestión de recursos humanos con la implementación de los lineamientos normativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.

4. En su opinión ¿Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?

..... El impacto sería favorable, porque esto hace que se manejen herramientas de planificación e implementación de mejoras.

5. Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?

..... El liderazgo y trabajo en equipo son las mejores practicas para el desarrollo de la gestión de recursos.

6. A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?

..... Realizando la planificación de los procedimientos de recursos humanos.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de que forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.

7. Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?

..... Si están vinculados ya que estos estructuran y ejecutan objetivos, alineándolos y asegurando el cumplimiento normativo y ético.

8. A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?

..... El sistema administrativo de recursos humanos tiene como objetivo principal optimizar el máximo desarrollo, bienestar, alinear las actividades con objetivos estratégicos para el servicio civil.

9. A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?

..... Si, ya que se tendría que realizar un análisis y formulación de planes de acción.

10. Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?

..... Si, es una herramienta muy importante para la gestión, ya que el capital humano tiene innovaciones, creatividad, nuevas tecnologías que permite a la entidad mantenerse competitiva y relevante.

Sello y Firma



ANEXO 3: Validación de instrumento

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos **GUIA DE ENTREVISTA** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCION EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la Guía de Entrevista la
Categoría: Gestión de Recursos Humanos

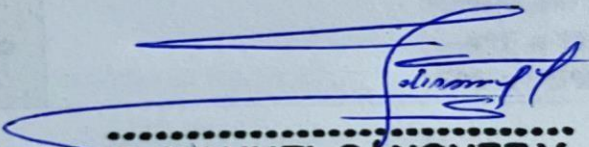
Definición de la categoría: La gestión de recursos humanos es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que se enfoca en optimizar el talento humano y crear un entorno de trabajo positivo y productivo.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
CAPITAL HUMANO	RECLUTAMIENTO	Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?	X				
	PLANIFICACIÓN	Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?		X			
		A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?			X		
SISTEMA	FORMULACIÓN						

			i a	d a d	n c i a	a	
DESARROLLO DE RECURSOS	DESEMPEÑO	A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?	X				
PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS	IMPACTO	En su opinión ¿Cuáles el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?		X			
	HERRAMIENTAS	Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?					
		A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos	X				

		<p>en la Gestión de Recursos humanos se obtienen mejoras ? ¿Por qué?</p>					
	<p>POLÍTICAS PUBLICAS</p>	<p>Para usted ¿Cree usted que actualmente la gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por X qué?</p>		X			

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.
Objetivo del instrumento	ANALIZAR LA RELACION ENTRE LAS DOS VARIABLES
Nombres y apellidos del experto	FELIX MANUEL SANCHEZ VERGARA
Documento de identidad	40510085
Años de experiencia en el área	5 ANOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTION PUBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD
Cargo	ASESOR LEGAL
Número telefónico	965457579
Firma	 F. MANUEL SANCHEZ V. ABOGADO - MAG. Reg. C.A.C. 7779
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos **GUÍA DE ENTREVISTA** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.**

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtenerla medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la Guía de Entrevista la
Categoría: Gestión de Recursos Humanos

Definición de la categoría: La gestión de recursos humanos es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que se enfoca en optimizar el talento humano y crear un entorno de trabajo positivo y productivo.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
CAPITAL HUMANO	RECLUTAMIENTO	Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?		X			
	PLANIFICACIÓN	Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?			X		
		A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?	X				
SISTEMA	FORMULACIÓN						

ADMINISTRIV O	N	A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?	X				
		De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los					
	ADMINISTRACI ÓN	lineamientos normativos se ven perjudicados en la	X				
		Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de salud? ¿Por qué?					

Matriz de validación de la Guía de Entrevista la
Categoría: Lineamientos Normativos


Definición de la categoría: Son orientaciones que se emiten para particularizar o detallar acciones derivadas de un ordenamiento siendo necesarios para desarrollar actividades o tareas específicas.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiente	Clasificada	Cohere	Relevancia	Observación
DESARROLLO DE RECURSOS	DESEMPEÑO	A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?	X				
PLANIFICACION	IMPACTO	En su opinión ¿Cuáles el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?	X				

<p>ÓN DE POLÍTICAS</p>	<p>HERRAMIENTAS</p>	<p>Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?</p>	X				
		<p>A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras ? ¿Por qué?</p>	X				
	<p>POLÍTICAS PUBLICAS</p>	<p>Para usted ¿Cree usted que actualmente la</p>	X				

		gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Porqué?					
--	--	---	--	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.
Objetivo del instrumento	DETERMINAR LA RELACION QUE TIENEN LOS LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SALUD.
Nombres y apellidos del experto	DANIEL ALFREDO RAMOS REGALADO
Documento de identidad	45654676
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PUBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO
Cargo	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
Número telefónico	967 177 014
Firma	
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos **GUÍA DE ENTREVISTA** que permitirá recoger la información en la presente investigación: **LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtenerla medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la Guía de Entrevista la
Categoría: Gestión de Recursos Humanos

Definición de la categoría: La gestión de recursos humanos es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que se enfoca en optimizar el talento humano y crear un entorno de trabajo positivo y productivo.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
CAPITAL HUMANO	RECLUTAMIENTO	Para concluir la entrevista ¿Piensa usted, que el capital humano es importante en la implementación de políticas públicas para el Desarrollo de Recursos Humanos?			1		

SISTEMA ADMINISTRIVO	PLANIFICACIÓN	Según su expertis ¿De qué forma el sistema administrativo de la gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas? ¿Por qué?			1		
	FORMULACIÓN	A su criterio ¿Qué es un sistema administrativo en la gestión de recursos humanos? ¿y por qué es importante?		1			
		A su juicio ¿Considera usted que a la Gestión de recursos humanos le hace falta la planificación de políticas públicas? ¿Por qué?				1	
	ADMINISTRACIÓN	De acuerdo a su experiencia ¿De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de salud? ¿Por qué?			1		

Matriz de validación de la Guía de Entrevista la
Categoría: Lineamientos Normativos

Definición de la categoría: Son orientaciones que se emiten para particularizar o detallar acciones derivadas de un ordenamiento siendo necesarios para desarrollar actividades o tareas específicas.

Subcategoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Criteriada	Coherencia	Relevancia	Observación
DESARROLLO DE RECURSOS	DESEMPEÑO	A su juicio ¿Cómo se diseña y/o planifica los programas para el Desarrollo Recursos en la gestión para un desempeño optimo? ¿Por qué?			1		
PLANIFICACION	IMPACTO	En su opinión ¿Cuáles el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de la Gestión de recursos humanos? ¿Por qué?				1	

LÍNEA DE POLÍTICAS	HERRAMIENTAS	Desde su óptica ¿Cuáles son las mejores prácticas para la Gestión de Recursos Humanos en la administración pública? ¿Por qué?			1		
		A su criterio ¿Cree usted que al implementar lineamientos normativos en la Gestión de Recursos humanos se obtengan mejoras? ¿Por qué?			1		
	POLÍTICAS PUBLICAS	Para usted ¿Cree usted que actualmente la				1	

		gestión de recursos humanos necesita la implementación de lineamientos normativos? ¿Por qué?					
--	--	--	--	--	--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.
Objetivo del instrumento	Analizar y sustentar la contribución de los lineamientos normativos en la gestión de Recursos Humanos de una Red Integrada de Salud.
Nombres y apellidos del experto	José Miranda Chancafe
Documento de identidad	76566445
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	MINJUS-PRONABI
Cargo	Abogado de la Unidad de Recepción y Saneamiento de Activos del PRONABI
Número telefónico	90671156
Firma	
Fecha	15/06/2024

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023.

ROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	Categorías	Sub Categorías	Metodología
Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categoría 01		<p>Diseño de Investigación: Enfoque: Cualitativo Tipo de Investigación: Básica Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño: Teoría Fundamentada</p> <hr/> <p>Método de Muestreo: Escenario de Estudio: Red Integrada de Salud</p> <p>Participantes: (8) servidores en gestión pública servidores públicos especialistas en recursos humanos (10) responsables de recursos humanos</p> <p>Muestra no probabilística Tipo: De servidores con conocimientos en recursos humanos</p> <hr/> <p>Plan de análisis de trayectoria metodológica: T Entrevista y Análisis de fuente documental Inst Guía de Entrevistas y Guía de Análisis Documental Método de análisis de información: Métodos: Hermenéutico, analítico, comparativo, sistemático, exegético y sintético, interpretativo e inductivo</p>
De qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una Red Integrada de Salud, 2023?	Analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.	La aportación de conocimientos de los lineamientos normativos y la gestión de recursos humanos, destacando su importancia y estableciendo políticas públicas para el fortalecimiento de la gestión.	Lineamientos Normativos	1.1 Planificación de Políticas 1.2 Desarrollo de Recursos	
Problema Específico	Objetivos específicos	Supuestos específicos	Categoría 02		
Cuál es el impacto que causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos?	Analizar que impacto causa la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos, 2023.	El impacto de la planificación de políticas en el sistema administrativo de recursos humanos.		2.1 Sistema Administrativo 2.2. Capital Humano	
de qué forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas?	Determinar de qué forma el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se vincula con la planificación de políticas, 2023.	Los sistemas administrativos de gestión de recursos humanos, es fundamental para lograr la mejor implementación de lineamientos normativos para que ayude en la contribución de la gestión de recursos humanos.	Gestión de Recursos Humanos		

ANEXO 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos.....Roberto Villanueva

Firma

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS LIMA SUR

LIC. ABIN: ROBERTO YSAAC VILLANUEVA FUENTES RIVERA
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CLAD 19545

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Flor de María Martínez Padilla

Firma



Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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:

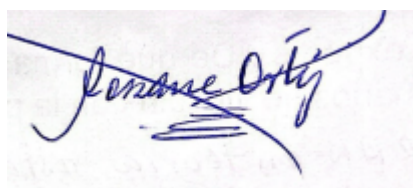
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos.....Rossana Ortiz

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rossana Ortiz", is written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a large flourish at the end.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos.....Daniel Ramos Regalado

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'DR', is centered on a white rectangular background.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos.....Carlos Torres Galván

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'CTG', is written on a light-colored background.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos.....Erik Liendo Ascue

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Erik Liendo Ascue', is written over a faint, circular official stamp. The signature is stylized and written in a cursive-like font.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Franco Armando Araujo Chávez

Firma



.....
Franco Armando Araujo Chávez
ABOGADO
REG. CAL. N° 49874

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Mariella Saavedra Marchan

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'SAAVEDRA MARCHAN', with a long horizontal stroke extending to the right.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Marit Hoces Suarez

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marit Hoces Suarez', is written over a faint, circular stamp or watermark.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.

Investigadora: Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”, cuyo objetivo es analizar de qué modo los lineamientos normativos se ven perjudicados en la gestión de recursos humanos en una red integrada de salud, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad pública.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá evidenciar como los Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Lineamientos Normativos y su contribución en la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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 la investigadora Jhahaira Alexandra Zapata Rojas, email: zapatarj@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dra. Quiñones Li, Aura Elisa.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos.....María Inga Alva

Firma



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR
.....
Lic. MARIA DEL ROSARIO INGA ALVA
COORDINADORA TÉCNICA
GESTIÓN DEL EMPLEO
DE - RR.HH.

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumento



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Dirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Sur

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

CARTA N° 455- 2024 OG-RRHH-DIRIS-LS/MINSA

Srta.

Abog. Jhahaira Alexandra Zapata Rojas

Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Ucv – Lima Norte

Calle 14 N°488, Urb. La Florida, Rímac.

Distrito de Rímac.

Presente. -

Asunto : Aceptación para realizar trabajo de Investigación

Referencia : Carta N°01-2024-JAZR de fecha 10.06.24

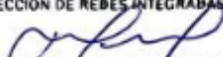
Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en relación al documento de la referencia, mediante el cual usted solicita la autorización para realizar el trabajo de investigación titulado "Lineamientos Normativos y la Gestión de Recursos Humanos en una Red Integrada de Salud, Lima 2023", al respecto debemos señalar que se **AUTORIZA** la realización del trabajo en mención.

Asimismo, nuestra Oficina de Gestión de Recursos Humanos de nuestro despacho le brindara las facilidades necesarias para la aplicación de instrumento de investigación y recopilación de información.

Sin otro particular, me suscribo de usted, no sin antes expresar mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS LIMA SUR


Lic. Adm. ROBERTO YSAAC VILLANUEVA FUENTES RIVERA
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CLAD 19545

RYVFR/MRIA/cmtg/
C.c. Archivo

<https://www.gob.pe/dirislimasur>

Calle Martínez Pinillos 124B
Barranco, Lima 04, Perú
T (511) 477-3077

ANEXO 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	ZAPATA ROJAS JHAHAIRA ALEXANDRA
DNI	72969511
Código de estudiante	6700255413
Campus	LIMA NORTE
Programa	MAESTRÍA DE GESTIÓN PÚBLICA
Modalidad	PRESENCIAL
Grupo	A4
Docente asesor	Dra. AURA ELISA QUINONES LI

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y SU CONTRIBUCION EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, 2023, son **datos de dominio público**; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, ...25..... delMayo de año 2024

Firma:

DNI: 72969511



Huella digital

Tabla 3: Codificación de entrevistados

ÍTEM	APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESIÓN / GRADO DE INSTRUCCIÓN	CÓDIGO
1	ROBERTO VILLANUEVA	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	E1
2	MARIA INGA	COORDINADORA	E2
3	FLOR DE MARIA MARTINEZ	COORDINADORA UFDCA – OGRRH	E3
4	ROSSANA ORTIZ	ESPECIALISTA EN OGRRH	E4
5	DANIEL RAMOS	ESPECIALISTA EN OGRRH	E5
6	CARLOS TORRES	ESPECIALISTA EN OGRRH	E6
7	ERICK LIENDO	SERVIDOR PUBLICO	E7
8	FRANCO ARAUJO	SERVIDOR PUBLICO	E8
9	MARIELA SAAVEDRA	ESPECIALISTA EN OGRRH	E9
10	MARIT HOCES	SERVIDORA PUBLICA	E10

ANEXO 8: CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 19 de julio de 2024
Carta P. 0669-2024-LICV-VA-EPG-F01/3

LIC.
ROBERTO YSAAC VILLANUEVA FUENTES RIVERA
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIRS 15

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZAPATA ROJAS, JHAHAIRA ALEXANDRA; identificada con DNI N° 729695311 y con código de matrícula N° 6700255413; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

LINEAMIENTOS NORMATIVOS Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA RED INTEGRADA DE SALUD, LIMA 2023.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora ZAPATA ROJAS, JHAHAIRA ALEXANDRA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado al mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Entrevista.

Asumo el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesedemarchos.epg.in@ucv.edu.pe

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

Atentamente,



Dña. Helga R. Majo Marulfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

