



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la  
Red de Salud Datem del Marañón - 2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

#### **AUTORA:**

Muñoz Marichin, Danixa (ORCID: 0000-0001-5401-4430)

#### **ASESOR:**

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (ORCID: 0000-0001-9032-7821)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi querida mamá y papá de crianza, por regalarme la vida y por sus sabios consejos para convertirme en una mujer de bien. A mis hermanos, por amarme y compartir alegrías infinitas. Sin ellos, no existiría esta mujer brillante.

**Danixa**

## **Agradecimiento**

A los colaboradores de la Red de Salud Datem del Marañón, con quienes compartimos jornadas laborales intensas, cuyos resultados forman de este estudio, mi eterno agradecimiento. Al grupo de expertos, por la revisión y contribución para validar los cuestionarios de la investigación. A mi asesor de tesis, Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo; por impartirme sus conocimientos científicos y metodológicos para concretar el presente estudio. A mí persona, por tener siempre la confianza, paciencia y seguridad de seguir escalando más en mi carrera profesional.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula: -----	i
Dedicatoria-----	ii
Agradecimiento -----	iii
Índice de contenidos -----	iv
Índice de Tablas-----	v
Índice de Figuras-----	vi
Resumen -----	vii
Abstract-----	viii
I. INTRODUCCIÓN-----	9
II. MARCO TEÓRICO-----	15
III. METODOLOGÍA -----	21
3.1. Tipo y diseño de investigación -----	21
3.2. Variables y Operacionalización -----	22
3.3. Población: muestra, muestreo y unidad de análisis -----	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5. Procedimientos -----	28
3.6. Método de análisis de datos -----	28
3.7. Aspectos éticos-----	29
IV. RESULTADOS-----	30
V. DISCUSIÓN -----	37
VI. CONCLUSIONES -----	43
VII. RECOMENDACIONES -----	44
REFERENCIAS -----	45
ANEXOS -----	55

## Índice de Tablas

Tabla 1 Gestión del Talento Humano -----	30
Tabla 2 Competitividad de los servidores -----	31
Tabla 3 Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Gestión de Talento Humano y la variable Competitividad-----	32
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de la variable Gestión de Talento Humano y la variable Competitividad -----	33
Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables Gestión de Talento Humano y Competitividad -----	34
Tabla 6 Relación entre la Gestión de Talento Humano y la Competitividad -----	35

## Índice de Figuras

Figura 1	Dispersión entre variables	-----	35
----------	----------------------------	-------	----

## Resumen

La tesis titulada la Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón – 2021, tuvo como objetivo demostrar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la competitividad de los servidores. Fue de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo y de enfoque transversal, la muestra fue de 110 servidores, aplicándose la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Se tiene como resultados, que el nivel del talento humano es bueno con un valor de 68.2%, regular 23.6 % y malo 8.2%, el nivel de sus dimensiones es: Selección de personal con 79.1% bueno, Compensación de personal con 75.5% bueno y Desarrollo personal con 38.2% bueno; y el nivel de la competitividad es bueno, con un valor de 66.4%, y para sus dimensiones Motivación laboral con 60.9% bueno, y sus dimensiones: Desempeño laboral con 55.5% y Capacidad laboral con 65.5%. Se concluye que, existe relación significativa alta entre la gestión talento humano y la competitividad de los servidores, donde el Rho de Spearman es de 0.889 y el factor de determinación  $R^2= 0.7913$  nos dice que ambas variables están relacionadas entre sí en un 79.13%.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, competitividad, desempeño laboral.

## **Abstract**

The thesis entitled Human talent management and competitiveness of the employees of the Datem of Marañon Health Network - 2021, had the objective of demonstrating how human talent management is related to the competitiveness of employees. It was of basic type, non-experimental design, descriptive and cross-sectional approach, the sample was 110 servers, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument; the results are that the level of human talent is good with a value of 68.2%, regular 23.6% and bad 8.2%, the level of its dimensions is: Personnel selection with 79.1% good, Personnel compensation with 75.5% good and Personal development with 38.2% good; and the level of competitiveness is good, with a value of 66.4%, and for its dimensions Labor motivation with 60.9% good, and its dimensions: Work performance with 55.5% and Work capacity with 65.5%. It is concluded that there is a high significant relationship between human talent management and the competitiveness of the employees, where Spearman's Rho is 0.889 and the determination factor  $R^2 = 0.7913$  tells us that both variables are related to each other by 79.13%.

**Keywords:** Human talent management, competitiveness, work performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el talento humano y su gestión es la base de la competitividad global de una organización, debido no sólo porque las acciones se implementan a partir del accionar de los colaboradores, aun cuando se tengan organizaciones con altos niveles de automatización, sino porque la gestión pública tiene un rol donde su accionar se fundamenta en el respeto de derechos de los trabajadores, pero a su vez buscando la competitividad para tener mejores servicios hacia el ciudadano. Así Teagarden (2020) indica que, en China, las empresas estatales tienden a transferir sus prácticas nacionales a sus subsidiarias en otros países, buscando siempre contar con recurso humano básico y aprovechar a su vez los recursos humanos internos del país anfitrión para obtener una ventaja competitiva de sus actividades, tal como ocurre actualmente en Australia y muchos países de Latinoamérica. Así mismo, en países como en Reino Unido, en el sector de la construcción de los Emiratos Árabes Unidos (EAU), ocurre que la recesión, la incertidumbre, la complejidad, la sostenibilidad y los cambios en el clima se encuentran entre las características más importantes del entorno empresarial, por lo que están incorporando estrategias de sostenibilidad para obtener una ventaja competitiva. Existe una necesidad urgente de desarrollar y ofrecer un programa de capacitación a medida para abordar, mejorar y medir la efectividad de las habilidades de liderazgo para impulsar el cambio hacia la sostenibilidad. (Al Neyadi, 2019)

Por ejemplo, en el Perú, según Vichez (2019) nos describe que la Empresa IESA S.A-Unidad Andaychagua, desarrolla proyectos de grandes envergaduras como obras civiles, mineras a nivel del país y del mundo. Siendo que a dicha empresa le resulta necesario, contar con talentos humanos adecuados a fin de cooperar con la concreción de objetivos y metas de la organización. Al disponer de estándares definidos y validados, esta empresa puede hacer más eficiente la valoración del talento humano y así mejorar sus procesos de evaluación y orientar su inversión en capacitación y desarrollo de talento humano a partir de las competencias requeridas. Además, dentro del sector salud tenemos a diferentes profesionales y ocupaciones los cuales tienen el fin de tratar y acrecentar la salubridad de la población. Choroco et al. (2020), cita a Inga (2019)

y conceptualiza la importancia del cuidado del personal de este sector como lo indispensable para la vida. Señalan que desde el año 2015 a nivel mundial con la Agenda hacia el 2030 para el Desarrollo Sustentable, se reconocieron a los profesionales del sector salud como un componente fundamental que garantiza la atención de calidad de la población. Esto ha llevado a que todos los centros de salud tengan prevista su inversión en reclutamiento, contratación, perfeccionamiento, capacitación y distribución del personal sanitario, plasmándolos como los principales factores que determinan una óptima gestión pública del talento humano sostenible. Además, precisamos que gestionar el potencial de los servidores dentro del sector salud, debe ser obligatorio y ante una realidad que vivimos, los trabajadores de salud son los encargados y responsables de las esperanzas de vida de la población.

Las variables analizadas sobre la gestión del potencial humano y competitividad, son condiciones para potenciar la agenda sostenible de las entidades y se relacionan en particular con los objetivos sustentables del desarrollo (ODS). Promueven en los países del mundo; de acuerdo a su objetivo 08 que los países deben establecer crecimientos económicos sostenidos, inclusivos y sostenibles, impulsando los empleos plenos y productivos y un trabajo digno para todos; ya que recientemente las empresas peruanas se han declarado como “empresas sostenibles”. La entidad debe establecer la sostenibilidad, como un objetivo transversal, traducida en metas e indicadores, de modo que se vean reflejados en los objetivos de los colaboradores, como por ejemplo en temas de gestión de talento, monitoreo e inversión (Vera, 2020).

Esta investigación está enmarcada en normas internacionales y nacionales que propician la administración del talento del personal y la competitividad de quienes trabajan en los sectores gubernamentales; para lograr el desarrollo sostenible y la realización de las políticas públicas, las políticas nacionales, las políticas del estado para orientar la gestión pública al servicio del crecimiento y desarrollo, entre estas tenemos:

Norma	Detalle	Descripción
<b>Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS (2019)</b>	Objetivo N°04 "Garantizar la educación de calidad de carácter inclusivo y equitativo a fin de promover permanentemente oportunidades de aprendizajes para todos".	Es la base del desarrollo sostenible mejorar la vida de las personas. Se han establecido logros relevantes en el mejoramiento de la calidad educativa con logros en comprensión lectora y razonamiento matemático, con mejoras en el acceso a lo educativo en todos los niveles, incrementando las tasas de escolarización, consiguiendo igualdad entre niños y niñas en la educación básica.
	Objetivo N°08 Promoción del crecimiento económico sostenible e inclusivo, el empleo productivo y pleno para todos.	El derecho a gozar de un empleo digno que ayude a salir de la pobreza. Hay pocas oportunidades de trabajos decentes, la falta de inversión suficiente y un bajo nivel de consumo producen mecanismos de contratos sociales básicos en las sociedades democráticas: donde debe existir el derecho de compartir el progreso con igualdad. La creación de empleos de calidad deben ser un gran desafío para todas las economías del mundo. Lograr sostenibilidad económica, debe ser prioridad en los estados y sobre todo que se logre establecer condiciones básicas para el acceso de empleos de calidad, que estimule la economía sin dañar el medio ambiente y que se genere oportunidad laboral para todos los que están en edad de trabajar, con trabajos decentes.
<b>Políticas Públicas</b>	Decreto Supremo N° 061-2005-PCM.	Estos procesos implican lograr el desarrollo de todos fortaleciendo sus capacidades humanas y permitiendo una participación más activa de las personas en sus procesos que determinen una mejora en sus vidas.
<b>Acuerdo Nacional (2002). Políticas del Estado</b>	Política N°14 Acceso al trabajo productivo, digno y pleno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar y promover, una economía social basada en el mercado, creando puestos de trabajo en todo el estado, usando los planes de desarrollo en todos niveles de gobierno.</li> <li>• Mejorar la calidad del empleo, que lleve a la obtención de ingresos con condiciones apropiadas, con acceso a la protección previsional y social que permita asegurar una vida digna.</li> <li>• El Fomento del ahorro, promoviendo la inversión privada y pública en forma responsable, en especial en sectores que son generadoras de empleo sustentable.</li> </ul>
<b>Normas del Sector Ley del Servidor Civil</b>	Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil.	<p>Art. 10. El propósito de las acciones de capacitación: Es lograr el mejoramiento en cuanto al desempeño laboral de los colaboradores de las entidades públicas para contar con servicios de calidad en la atención ofertada a la colectividad. Un desempeño laboral óptimo es una estrategia del estado para que se alcancen la misión de las entidades en todos sus niveles</p> <p>Art. 16. Tipos de capacitación: Tiene por propósito adiestrar en diplomados, seminarios, cursos formativos, talleres, u otros que lleven a la obtención de grados académicos o título profesionales que permitan, en un corto plazo, subir el nivel de la calidad del trabajo y de las prestaciones de los servicios que son ofertados a la colectividad.</p>

	Decreto Legislativo N° 728 - Ley de competitividad y productividad en el trabajo	Artículo 84.- Los empleadores tienen la obligación de brindar al servidor capacitaciones en el trabajo con el propósito que tenga mejores niveles de ingresos y productividad.
--	--	--

Vale decir que, en el poblado de San Lorenzo, en la provincia Datem del Marañón, la problemática es parecida. Sin embargo, es preciso contrastar que en la Red de Salud Datem del Marañón (R.S.D.M) según el documento que rige sus funciones y su organización, lo define que es un órgano facultado por la dirección de salud de la región Loreto, adscrito al Ministerio de Salud. Ejerce autoridad en la jurisdicción sobre los puestos de salud. Promueve la activa participación de la colectividad, estilos de vida saludable a nivel del gobierno local y regional; para conseguir niveles de salud con mayores niveles de cumplimiento de la población en general. Según, el Portal Red de Salud Datem del Marañón (2013), fue creada mediante Resolución Ejecutiva N° 506 -2011- GRL-P (28 de abril del 2011), con la codificación presupuestal 404 - Red Salud Datem del Marañón – Región Loreto Pliego 453, distrito de Barranca, localidad de San Lorenzo. Está conformada por 06 Microredes: Barranca, Morona, Pastaza, Andoas, Cahuapanas y Manseriche y de 57 puestos de salud categorizados en los distintos niveles de complejidad I-1, I-2, I-3 y I-4, atendiendo una población de 65,234 habitantes.

Para la entidad es indispensable, tomar conocimiento la forma en cómo la gestión del talento humano tiene influenciabilidad en la competitividad de quienes desarrollan labores en la Red de Salud Datem del Marañón - 2021; ya que está conformada por servidores públicos administrativos y asistenciales, bajo los vínculos laborales: Decreto Legislativo N° 276, N° 1153, N° 1057 y Locación de Servicios. Es importante que la institución identifique a sus servidores que requieren de capacitación para establecer fortalecimiento de capacidades, para brindar oportunidades de progreso y desarrollo personal; así como ascensos por meritocracia, para así mejorar las relaciones laborales, estimular y aumentar la productividad orientados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

A continuación, se planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón – 2021? Los **problemas específicos** fueron: ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Datem del Marañón - 2021? ¿Cuál es el nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón - 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón - 2021?

La presente investigación fue **conveniente**, porque permitió demostrar las deficiencias del equipo que ha direccionado este sector, puesto que habían incorporado al personal inadecuado para cubrir la vacancia de los diversos puestos, caso típico, no han sido las idóneas, ya que no disponen de capacidad y perfil para asumir a los cargos de acuerdo a las características requeridas, por cuestiones de tecnología y calidad; lo cual exime la eficiencia del sistema administrativo, que finalmente redundan en un daño reputacional. **Relevancia Social**, el estudio sirvió para beneficiar al servidor público de la R.S.D.M, ya que permitió corregir los puntos débiles de la entidad, así como fortalecer las habilidades e innovar retos, desempeñar funciones exigentes y cubrir los estándares de la administración con calidad. De tal manera que su efectividad competitiva de su servicio sea acorde a lo esperado y como persona sea la mejor en la atención que realiza. (Franco, 2014, p.7). **Valor Teórico**, se justificó en conceptos y teorías plasmados por cada variable de estudio, además de contribuir a la comunidad científica como base para investigaciones que se ejecuten en el futuro que contengan una de las variables de estudio, ya sean estas desarrolladas a nivel nacional e internacional. **Implicancias prácticas**, implica brindar soluciones efectivas, en base a los problemas presentados en el estudio, lo cual permitirá a la entidad tener un diagnóstico real y se determinarán los niveles de los servidores altamente calificados por sus habilidades y competencias.

Desde la **perspectiva metodológica**, la investigación es de tipología básica, de diseño no experimental, transeccional, descriptiva y correlacional. La **técnica**

que se empleó es la encuesta, cuyos **instrumentos** son 02 cuestionarios, orientados singularmente a las variables de estudio, las cuales se medirán tomando como referencia sus dimensiones con sus indicadores y escalas respectivas. Permitieron evaluar la situación real de las habilidades humanas y competencias del servidor, que sirvieron como patrón a seguir a otros investigadores sobre este tema que, hasta el momento, por lo descubierto en las diversas investigaciones aquí citadas, es una alternativa de desarrollo muy considerable.

El **objetivo general** fue: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón – 2021. Los **objetivos específicos** fueron: Conocer el nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021. Conocer el nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.

La **Hipótesis general** fue:  $H_i$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021. Hipótesis nula:  $H_0$  = No Existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021. Las **Hipótesis específicas** fueron:  $H_1$ : El nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto.  $H_2$ : El nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto.  $H_3$ : El nivel de relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto.

## II. MARCO TEÓRICO

**A nivel internacional**, por su parte Restrepo & Arias (2016). El objetivo que se planteó consistió en efectuar una exploración de las modalidades de la gestión humana en las instituciones del sector agropecuario de la sub zona regional de Urebá (Colombia). Empleó un diseño transversal. Las muestras fueron las unidades productoras de banano de los municipios de Apartado, Cerepa y Terbo de la sub zona regional de Urebá. Se usó una encuesta organizada donde se procesó la información, contrastando los aspectos del trabajo empírico y teórico para analizar el aporte del talento humano a las estrategias organizativas. Se concluyó que, las entidades objeto del estudio tienen un encargado del área de la gestión humana, que tiene como atributos que se estructuran de acuerdo con la magnitud de sus intervenciones. Sin embargo, la función que desempeñan los responsables en su mayoría solo es de coordinación de su área, en el componente operativo y a lo mucho en lo táctico. La gestión del área en cuanto a los sistemas de gestión solamente es ejecutada de acuerdo con las directrices dadas por los gerentes o de los administradores, lo que acaba siendo solo un modelo tradicional de enfoque clásico con un enfoque operativo.

Fajardo et al. (2020) sus investigaciones buscaron analizar la administración estratégica del desarrollo del potencial humano del sector salud ecuatoriano. Utilizando los aportes de Ramírez & Ampudia (2018), Salazar & Pancia (2018), Cejas et al. (2017) y Ramírez et al. (2019). Nivel descriptivo con enfoque documental. Diseñaron una tabla de categorización que usaron como instrumento para registrar los datos. Los resultados demostraron que el potencial humano es componente de mayor preponderancia en todas las instituciones estatales de salud. De ahí la importancia de una eficiente gestión como condición para el desempeño cabal y lograr que el sistema de salud logre las metas.

Según, Barrios et al. (2020) quienes estudian y analizan qué condiciones de las actuaciones del talento humano contribuyen a desarrollar capacidades que ejecuta un grupo gestores de unas empresas. Plantearon una investigación cuantitativa, aplicaron una encuesta de 16 ítems cuantificados en la escala Likert,

fue dirigida a 72 gerentes de empresas de diversos sectores económicos en la urbe de Barranquilla, en Colombia. Los resultados demostraron que los espacios de conocimiento compartido y los estilos de manejo de su liderazgo que catalizan el cambio y transforman el trabajo en impactos positivos en el desarrollo de sus capacidades de liderazgo de forma dinámica, siendo así adaptadas a las cambiantes condiciones de su entorno.

En la fundamentación teórica se ha considerado los conceptos sustentados por los expertos que describen las características de las variables. La investigación cuenta con **antecedentes nacionales**, entre ellos tenemos a Rojas (2018) planteando como objeto de su investigación fue demostrar el nivel relacional existente entre las variables de la administración del potencial humano y la apropiación de las ventajas competitivas en el conglomerado económico asociados a la Universidad Continental de Huancayo, con la finalidad de estructurar estrategias que logren desarrollar un marco operativo y metodológico para lograr una apropiada gestión de la organización, buscando permanentemente acrecentar los factores que faciliten una mejor competitividad del consorcio. Para lograr estos propósitos, su investigación fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental de corte correlacional - transversal. La verificación de la hipótesis fue aplicando el estadístico del correlacional de Pearson, la misma que permitió confirmar que la variable administración del potencial humano está asociado a la implementación de ventajas competitivas, existiendo una correlación positiva fuerte, donde el coeficiente de Pearson fue de 0.783. Se afirmó que existe un desarrollo apropiado de las intervenciones de la administración del talento humano muy positivo para la consecución efectiva del logro para generar excelencias competitivas en las organizaciones que forman parte del conglomerado empresarial de la Universidad Continental de Huancayo.

Según, Morisaki (2021) su investigación propuso como objetivo el diseño de lineamientos del desarrollo administrativo del talento humano que mejore los factores de las capacidades laborales en una empresa del rubro industrial del distrito de Tumbes (Chiclayo). Fundamentado teóricamente en desarrollar el



talento humano, para su propósito elaboró una línea basal de las competencias de los trabajadores administrativos. Se aplicó una metodología mixta y descriptiva, uso una encuesta y como instrumento un cuestionario que fue verificado su confiabilidad por el alfa de cronbach usando como aplicativo SPSS v.22. La población fue cuarenta y su muestra lo hizo con 28 trabajadores administrativos. Los resultados que obtuvo evidenciaron que existen falencias en varias de sus capacidades del talento humano, correspondientes a tres dimensiones: habilidad, conocimiento y actitud. Concluye que, el talento de los colaboradores de las áreas administrativas de la organización agroindustrial requiere de estrategias que logren cambiar positivamente los niveles de sus capacidades laborales, en los tres escenarios señalados. Se referencia que la organización nunca ha tomado en cuenta estos temas, y no existe planes, programas o lineamientos de intervención definidos con anterioridad.

La gestión del talento humano, según Beloso et al. (2015), cita a Parra (2007) para manifestar que la formación del potencial humano es un elemento vital para desarrollarse organizacionalmente y se constituye como un proceso sistemático donde se van a modificar o ampliar conocimientos, comportamientos y logrando la motivación de los servidores con la finalidad de tener mejores relaciones entre los requisitos para el desarrollo del empleo por estar vinculados estrechamente con las actividades del talento humano. La selección del personal, Alonso et al. (2015) señala que es primordial para todas las entidades elegir de forma correcta los instrumentos que se van a usar en los procedimientos de selección. De estas dependen los logros exitosos del procedimiento de selección estructurado (Selgado y Moscoso, 2008), en otras palabras, lograr conseguir que los puestos ofertados sean cubiertos por los mejores participantes, y lograr su aceptación al proceso sin originar la posibilidad de demandas legales, cuando se crea que alguien puede haber sido excluido por discriminación durante convocatoria (Batidas y Moscoso, 2015, y Huogh et al., 2001).

En los treinta últimos años las investigaciones sobre selección de personal han venido logrando avances significativos en conocer de forma válida y predictiva los instrumentos utilizados en virtud las técnicas novedosas e innovativas

metodológicas que se van empleando, particularmente usando la psicometría y el meta - dato psicométrico ( Honter y Schmitd, 2004 ). Así, como en estos tiempos ya es de conocimiento son los instrumentos de selección más válidas y fiables, además, cuáles de ellas contribuirán a lograr mayores utilidades económicas a las organizaciones (Sagado, 2007; Sagado y Moscoso, 2008; Schmtit, 2014 ). También ya se ha establecido cuáles mecanismos configuran una mejor percepción por los aspirantes al puesto ( Anderson, Sagado y Hülsehger, 2010; Moscoso y Sagado, 2004) y cuáles también no generan impacto contrario a las aspiraciones de la entidad (Alonso, 2011; Huogh et al., 2001; Sakcett, Berneman y Connally, 2008; Schmtit, 2014).

Compensación del personal, según Vidal-Salazar et al. (2015). Las compensaciones en una organización deben ser diseñada con el objeto de generar e incentivar nuevas conductas en los colaboradores buscando que se asegure la competitividad y el éxito de las actuaciones al momento de gestionar el personal de una entidad (Hiseh y Chen, 2011) y ahondar más en la capacidad de adecuación a las diferentes condiciones que hace frente la organización constantemente. Además, se debe considerar que los modelos de retribución establecen en gran forma en la organización los paradigmas reflejados en sus formas de operar, sus valores y su cultura distintivos que conforman su propia naturaleza.

Desarrollo del personal, Afzal et al. (2011) señala que deberían adoptarse en las empresas políticas y estrategias adecuadas, incluyendo en ellas remuneraciones justas, planes de incentivos apropiados con accesos a los recursos indispensable, establecer prevenciones sobre riesgos en el trabajo y actuaciones de apoyo, para dar estabilidad y retener a los empleados que tienen un adecuado conocimiento y habilidad. Estas estrategias y políticas deben de emplearse para influenciar en el mercado laboral global a favor de conservar a los colaboradores de las organizaciones que tienen como fin la salubridad en los países que tienen ingresos bajos y medianos. Los rendimientos de los trabajadores de salud, en términos de calidad y productividad, deben ser reforzadas en reglamentos, que acrediten que se cumplan las normativas

nacionales, que se fundamenten en las capacidades y el impulso de programas educativos formativos y de supervisión que permitan verificar el cumplimiento práctico de lo programado laboralmente para la entidad.

Competencia laboral, Molina (2006) ese concepto está relacionado con aquellos componentes explican el desempeño efectivo que tienen los individuos en un entorno laboral determinado, donde las connotaciones afectivas su producto de la interacción con sus pares, directivos, clientes, que permiten desvirtuar a su vez la veracidad entre lo que sabe hacer, el cómo lo hace y cómo actúa al momento de hacer. Como afirma, Carreño et al. (2016) si hablamos de que es lo que determina la competitividad de una empresa en los mercados globalizados, se debe de hablar de la competencia laboral determinada por la forma como se administra el talento de las personas y su preocupación por el fortalecimiento de sus competencias a través del conocimiento, por lo que se debe de generar diseños e implantar sistemas de calidad en su formación.

Según Ugalde et al. (2021) señala que es difícil encontrar trabajo hoy en día y para muchos trabajadores es frustrante no ser elegido en un proceso de selección, ahora se está requiriendo mayores competencias personales, para un puesto laboral. Actualmente estamos frente una colectividad en donde la primera impresión es la más importante, actualmente por la gran diversidad de canales de contactos entre individuos. Los mecanismos de información y comunicación con que se ponen a disposición de los trabajadores hacen que, para ser seleccionado a un puesto laboral, no sólo se debe tener la preparación, sino que es de trascendencia alta el transmitir lo que se vale.

Galván (2017) hoy en día la motivación laboral se ha constituido como un factor determinante de la sociedad, aquí es donde los hombres pueden interactuar y lograr satisfacciones propias, descubriendo sus propios retos y poniendo a disposición sus capacidades, su intelecto y creatividad. Las mismas que pueden ayudar a las empresas crecer con grandes equipos laborales que son capaces de competir en todos los ámbitos y ser los primeros esto es lo más importante en las organizaciones por lo que deben de reconocer la importancia que tiene el

trabajador que merece su confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

Desempeño laboral Orbe & Ordoñez (2018) para las administraciones empresariales, el apropiado manejo de sus recursos y su funcionamiento pleno les es fundamental e imprescindible el talento humano. De ahí la importancia que tiene la capacitación permanente y adecuada para ejercer las funciones encargadas. De esta forma el colaborador que ocupa un sitio privilegiado en una entidad, debe de convertirse en un componente clave y estratégico para la consecución del éxito, configurándose esta acción en su ventaja competitiva.

Según Chiavenato (2007), citado por Alban (2017), refiere que la Capacidad laboral es la demostración de habilidades frente a un trabajo emprendido, se destaca por ser demostrable en el tiempo y en el espacio, se demuestra con la consecución de resultados. (p.31)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

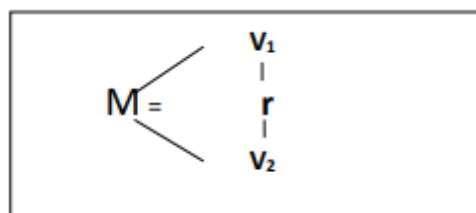
Es tipo básica y Concytec (2016), explicita que el estudio básico tiene como objetivo obtener mejores comprensiones de un tema, ley básica o fenómeno de la naturaleza. Se centra fundamentalmente en el conocimiento y sus avances y no en la resolución de un problema específico.

#### Diseño de investigación

Montano (2021) diseño no experimental, es aquella que se realiza a través de la observación, sin intervenir o alterar los objetos en estudio, donde no se controlan las variables de un fenómeno observado. Descriptiva porque se describen las relaciones y variables del evento o grupo observado, para luego compararlas con situaciones similares o con variables parecidas. Transeccional o transversal, pues su enfoque se dirige a una situación dada para un momento específico. Correlacional, se analiza la concomitancia entre dos o más elementos, los que se miden mediante una prueba correlacional, que para nuestro caso es una correlación bivariado.

Esquemáticamente, se expresa de la siguiente manera:

#### Diagrama del Diseño Correlacional



**Donde:**

- M** : Muestra
- V1** : Gestión del talento humano.
- V2** : Competitividad de los servidores
- r** : Grado de relación entre ambas variables.

### **3.2. Variables y Operacionalización.**

#### **Variables:**

##### **Variable 1: Gestión del talento humano**

###### **Definición conceptual:**

Según, Bejarano (2018) cita a (Pereda & Berrocal, 2011) y manifiesta que la forma apropiada de gestionar los recursos humanos es teniendo una perspectiva proactiva, impulsando la solución de problemas en el personal; puesto que se debe gestionar integralmente todas las actuaciones al interno de la unidad de recursos humanos, cómo planificar y alinear un solo objetivo en beneficio de todos. Asimismo, dentro de la organización, el puesto de la gestión de personas debe tener un alcance estratégico, debido a su envergadura, enfocándose en competencias y rasgos de las personas para sacar esa productividad.

###### **Definición operacional:**

Operacionalmente se caracteriza por sus 03 dimensiones: Selección de personal, compensación y desarrollo del personal. Cada dimensión distribuida con sus propios indicadores y cuantificados mediante un cuestionario que consta de 15 preguntas, para ser calificados mediante una tabla de valoración que será por la escala Likert: 1 (A) siempre, 2 (B) casi siempre, 3 (C) a veces, 4 (D) casi nunca y 5 (E) nunca y la escala de medición es de carácter ordinal.

##### **Variable 2: Competitividad de los servidores**

###### **Definición conceptual:**

Según, Casma (2015) refiere que las competencias son rasgos propios que diferencian a las personas de otras. Son un conjunto de saberes articulados con las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, que permiten responder satisfactoriamente la demanda de una actividad, para lograr niveles altos de desempeño laboral en el puesto de trabajo. También se refiere a las características personales que subyacen a los comportamientos y en la

motivación que se tenga para realizar importantes aportaciones en la organización. (p.25)

### Definición operacional:

La definición operacional de la competitividad de servidores se caracteriza por sus 03 dimensiones: Motivación laboral, desempeño laboral y capacidad laboral. Cada dimensión distribuida con sus propios indicadores y cuantificados mediante un cuestionario que consta de 15 preguntas, para ser calificados mediante una tabla de valoración que será por la escala Likert: 1 (A) siempre, 2 (B) casi siempre, 3 (C) a veces, 4 (D) casi nunca y 5 (E) nunca y la escala de medición es de carácter ordinal.

### Operacionalización de las variables 1 y 2

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1: Gestión del talento humano	Selección de personal	Admisión de servidores	1 al 5	Ordinal
		Acciones de selección de trabajadores		
		Estructuración de cargos		
	Compensación del personal	Remuneraciones	6 al 10	
		Programas de incentivo		
		Beneficios y servicios		
	Desarrollo del personal	Entrenamiento	11 al 15	
		Desarrollo de los servidores		
		Calidad de vida, seguridad e higiene		
Variable 2: Competitividad de los servidores	Motivación laboral	Satisfacción	1 al 5	Ordinal
		Incentivos		
		Perfil		
	Desempeño laboral	Eficiencia	6 al 9	
		Eficacia		
	Capacidad laboral	Habilidades operativas	10 al 15	
		Valores		
		Dedicación		

### **3.3. Población: muestra, muestreo y unidad de análisis.**

**Población:** Para, Carrasco (2017), se define como un conglomerado de la totalidad de elementos que tienen pertenencia a un espacio donde se ejecuta el estudio de investigación. Por tanto, la población estuvo conformada por 120 servidores públicos de la Red de Salud Datem del Marañón, de la provincia Datem del Marañón, distrito de Barranca, departamento de Loreto.

#### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Colaboradores nombrados, contratados CAS y contratados por Locación de Servicios.

**Exclusión:** Suplencia y practicantes.

**Muestra:** Para, Hernández et al (2014), alude a un conglomerado de individuos que representan a una población, subconjuntos o parte del universo. Por lo tanto, se tomó como muestra a 110 servidores públicos de la dependencia Red de Salud Datem del Marañón.

**Muestreo:** Para, Hernández et al (2014), un muestreo alude a la división de una población en secciones o partes, de la cual se escoge una muestra por sección. (p. 181).

Por lo tanto, el muestreo fue aleatorio estratificado, porque en este método la población se divide en clases o subgrupos más pequeños, que internamente son similares en cuanto a características, pero heterogéneo, por ejemplo: por profesión, por tipo de actividad (asistencial o administrativo).

**Unidad de análisis:** Fueron los servidores de la plana administrativa de la dependencia Red de Salud Datem del Marañón.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **Técnicas**

Fue aplicada la técnica de la **encuesta**. Al respecto, Rivas (2019) señala que es un método para recolectar datos a través interrogantes, las cuales deben tener



respuestas, se pueden llevar a cabo a través del cuestionario o la entrevista.  
(p.16)

## **Instrumentos**

En el presente estudio, se utilizaron **cuestionarios**. Para Valderrama (2013), el cuestionario se configura como canales materiales que el investigador los emplea para recolectar y almacenar la información de los atributos de una población. (p.195)

Para medir la primera variable, que es la gestión del talento humano, se empleó un cuestionario de 15 preguntas, de 03 dimensiones: Selección de personal, compensación del personal y desarrollo del personal. Cada dimensión distribuida con sus propios indicadores; para ser calificados mediante una tabla de valoración que fue por la escala Likert: 1 (A) siempre, 2 (B) casi siempre, 3 (C) a veces, 4 (D) casi nunca y 5 (E) nunca y la escala de medición es de carácter ordinal. Para el análisis de los datos obtenidos se usó una baremación con intervalos de: Malo (15 – 35), Regular (26 – 55) y Bueno (56 – 75).

Para la segunda variable, que es la competitividad de los servidores, se empleó un cuestionario de 15 preguntas, de 03 dimensiones: Motivación laboral, Desempeño laboral y Capacidad laboral. Cada dimensión distribuida con sus propios indicadores; para ser calificados mediante una tabla de valoración que será por la escala Likert: 1 (A) siempre, 2 (B) casi siempre, 3 (C) a veces, 4 (D) casi nunca y 5 (E) nunca y la escala de medición es de carácter ordinal. Para el análisis de los datos obtenidos se usó una baremación con intervalos de: Malo (15 – 35), Regular (26 – 55) y Bueno (56 – 75).

## **Validez**

Para, Rivas (2019), quien cita a Naghi (2005), explica que la validez está dada por analizar la capacidad de un instrumento si es pertinente para medir los elementos de las variables en estudio. Siendo una de ellas la verificación del

criterio de constructo del contenido mediante la apreciación de jueces expertos (p.19).

El cuestionario ha sido puesto a consideración a seis expertos en la materia, para que sean validadas, a los cuales se identificó sobre la base de su conocimiento en los temas en investigación.

Variable	N.º	Especialista o experto	Validez promedio	Opinión del especialista
Variable 1: Gestión del talento humano	1	Metodólogo	4.8	De aplicación favorable
	2	Metodólogo	4.3	De aplicación favorable
	3	Especialista	4.9	De aplicación favorable
	4	Especialista	5.0	De aplicación favorable
	5	Especialista	4.8	De aplicación favorable
	6	Especialista	4.9	De aplicación favorable
Variable 2: Competitividad de los servidores	1	Metodólogo	4.8	De aplicación favorable
	2	Metodólogo	4.4	De aplicación favorable
	3	Especialista	4.8	De aplicación favorable
	4	Especialista	5.0	De aplicación favorable
	5	Especialista	4.8	De aplicación favorable
	6	Especialista	4.9	De aplicación favorable

Los instrumentos, consisten en dos cuestionarios que son la ficha para acopiar los datos para el análisis de la gestión del talento humano y la ficha para acopiar los datos para evaluar la competitividad de los servidores. Fueron sometidos al juicio de seis expertos; entre ellos cuatro especialistas de la carrera y dos metodólogos, quienes verificaron la pertinencia y coherencia de la tabla matricial de consistencia y operacionalización de variables. Con respecto a los indicadores con las variables de estudio. Sobre la primera variable, el resultado tuvo un valor de 4.78 en promedio, que representa el 95.60 % de concordancia de los jueces. Respecto a la segunda variable, tuvo un valor de 4.78 en promedio, que representa el 95.60 % de concordancia de los jueces; lo que nos demuestra, que tienen validez alta; teniendo las condiciones para ser aplicados desde el enfoque metodológico.

## Confiabilidad

Hernández et al. (2014) señala que un instrumento en lo referente a su confiabilidad es medido mediante la aplicación de forma repetida de los datos al mismo sujeto siempre que genere resultados iguales estadísticamente.

Para el estudio, se aplicaron los instrumentos a 110 servidores públicos administrativos de la Red de Salud Datem del Maraón, para determinar el grado de confiabilidad de los cuestionarios de cada variable, se analizaron los 15 ítems para cada variable respectivamente, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos son:

Para la variable: Gestión de talento humano

	N	%
Casos Válidos	110	100,0
Excluidos	0	,0
Total	110	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de componentes
,8328	15

Para la variable: Competitividad de servidores

	N	%
Casos Válidos	110	100,0
Excluidos	0	,0
Total	110	100,0

### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de componentes
,8987	15

Teniendo estos resultados donde el alfa de Cronbach obtiene un valor de 0.8328 para la variable Gestión de Talento Humano y 0.8987 para la variable Competitividad de servidores. Por ello, se afirma que los instrumentos fueron confiables para el desarrollo de la investigación.

### **3.5. Procedimientos.**

Según, Hernández et al. (2017) explica que los procedimientos de una investigación se configuran mediante la adhesión de los instrumentos o sistemas para la medición de los indicadores o dimensiones o los participantes de la investigación de acuerdo a la metodología planteada. (p. 19)

Para esta investigación, previamente, se envió una misiva que fue rubricada por la Universidad César Vallejo, dirigido al director ejecutivo de la Red de Salud Datem del Marañón, exponiendo el objeto de la investigación y solicitando que conceda la autorización plena para la aplicación de las encuestas a los servidores, mediante la aplicación del instrumento que fueron un cuestionario para cada variable de estudio. Se aplicó de manera directa, de forma individual con el debido permiso y consentimiento. Luego se procedió a elaborar el informe correspondiente para ser presentado a la Universidad y ser sustentado ante el jurado calificador respectivo.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

Teniendo finalmente las respuestas estas fueron procesadas en el programa SPSS V.25 empleando estadísticos de tendencia central como la media, el porcentaje mediante frecuencias de baremo para los resultados descriptivos, y para los resultados inferenciales. En primer lugar, se evaluó si la data corresponde a una curva normal, y habiendo definido que esta no proviene de una curva normal, empleando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se procedió a aplicar el estadístico de correlación, que en este caso correspondió al Correlacional de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para, Miraya (2021), el aspecto ético consiste en el respeto irrestricto de las normas APA, cita textual de expertos cuya utilidad se genera en apoyo al proceso de la investigación, veracidad en los resultados de investigación y reserva del anonimato que integran la muestra. (p.16). Para este estudio, se ha actuado con ética y profesionalismo, cumpliendo con las normas éticas vigentes nacionales e internacionales. Han sido respetados los derechos de autor efectuando las citas de acuerdo al formato apa 7ma edición, teorías de expertos, libros, investigaciones científicas, etc., recientes de los últimos siete años. Así como también, se han realizado las consultas a diversas fuentes como el repositorio institucional y otros que mantienen convenio con la Universidad César Vallejo. Por lo que el titular del pliego de la Red de Salud Datem del Marañón tuvo conocimiento, que el desarrollo es únicamente para un fin académico y autorizó plenamente que se apliquen los instrumentos y que los resultados sean publicados. De la misma manera se han respetado la validez de los instrumentos y los principios de confidencialidad de los colaboradores encuestados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Datem del Marañón - 2021.

**Tabla 1**

*Gestión del Talento Humano*

<b>Dimensiones / Variable</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Selección de personal	Malo	5 - 11	4	3.6%
	Regular	12 - 18	19	17.3%
	Bueno	19- 25	87	79.1%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100.0%</b>
Compensación personal	Malo	5 - 11	6	5.5%
	Regular	12 - 18	21	19.1%
	Bueno	19- 25	83	75.5%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100.0%</b>
Desarrollo personal	Malo	5 - 11	32	29.1%
	Regular	12 - 18	36	32.7%
	Bueno	19- 25	42	38.2%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100.0%</b>
Gestión Talento Humano	Malo	15 - 35	9	8.2%
	Regular	26 - 55	26	23.6%
	Bueno	56 - 75	75	68.2%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón

#### **Interpretación:**

Los resultados evidenciados en las dimensiones de la variable gestión del talento humano muestran lo siguiente:

1. En la dimensión selección de personal de 110 servidores el 79.1% respondieron que es bueno, el 17.3% es regular y el 3.6% es malo.
2. En la dimensión compensación de personal de 110 servidores, el 75.5% respondieron que es bueno, para el 19.1% es regular y el 5.5% es malo.
3. En la dimensión desarrollo personal de 110 servidores, el 38.2% contestaron que es bueno para el 32.7% es regular y el 29.1% es malo.
4. Para el total de la variable gestión del talento humano, de 110 servidores el 68.2% respondieron que es bueno, para el 23.6% es regular y el 8.2% es malo.

#### 4.2. Nivel de la competitividad de los servidores en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.

**Tabla 2**

*Competitividad de los servidores*

<b>Dimensiones / Variable</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Motivación laboral	Malo	5 - 11	12	10.9%
	Regular	12 - 18	31	28.2%
	Bueno	19- 25	67	60.9%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100.0%</b>
Desempeño laboral	Malo	4- 9	4	3.6%
	Regular	10-14	45	40.9%
	Bueno	15-20	61	55.5%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100.0%</b>
Capacidad laboral	Malo	6 - 13	3	2.7%
	Regular	14 -22	35	31.8%
	Bueno	23-30	72	65.5%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>81.8%</b>
Competitividad de los servidores	Malo	15 - 35	6	5.5%
	Regular	26 - 55	31	28.2%
	Bueno	56 - 75	73	66.4%
	<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón

#### **Interpretación:**

Los resultados evidenciados en las dimensiones de la variable competitividad de los servidores muestran lo siguiente:

1. En la dimensión motivación laboral de 110 servidores el 60.9% respondieron que es bueno, el 28.2% es regular y el 10.9% es malo.
2. En la dimensión desempeño laboral de 110 servidores el 55.5% contestaron bueno, para el 40.9% es regular y el 3.6 es malo.
3. En la dimensión capacidad laboral de 110 servidores el 65.5% contestaron que es bueno, para el 31.8% es regular y el 2.7% es malo.
4. Para el total de la variable competitividad de los servidores, de 110 servidores, 66.4% contestaron bueno, para el 28.21% es regular y el 5.5% es deficiente.

#### 4.3. Determinar relación entre dimensiones de la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Gestión de Talento Humano y la variable Competitividad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Selección de personal	,213	110	,012
D2: Compensación personal	,287	110	,018
D3: Desarrollo personal	,218	110	,011
V2: Competitividad de los servidores	,253	110	,015

*Fuente:* Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón

#### **Interpretación:**

La tabla 3 detalla los valores de la prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano y la variable Competitividad de los servidores de la Red de Salud de Datem del Maraón, donde se ha empleado el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, donde esta prueba es aplicada a tamaños muestrales mayores a 50 elementos, y en nuestro caso correspondió la muestra a 110 servidores. Los resultados del estadístico para la D1: Selección de personal es de 0.213; D2: Compensación personal es 0.287; D3: Desarrollo personal es 0.218 y para la V2: Competitividad de los servidores es 0.253, y la significancia es igual a 0.012, 0.018, 0.011 y 0.015 respectivamente para cada dimensión y la variable.

Teniendo como sustento teórico que la para la determinación si una data corresponde o no a una curva de normalidad este se asume si  $p > 0.05$ , y los resultados que se evidencian para la totalidad de los casos son valores donde  $p < 0.05$ . Concluimos que no proceden de una curva normal, por consiguiente, la prueba estadística a ser aplicada corresponde a la prueba de Spearman.



**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la variable Gestión de Talento Humano y la variable Competitividad*

		Competitividad de servidores
	Rho Spearman	,887
D1: Selección de personal	Significancia de dos colas	,000
	N	110
	Rho Spearman	,856
D2: Compensación personal	Significancia de dos colas	,000
	N	40
	Rho de Spearman	,781
D3: Desarrollo Personal	Significancia de dos colas	,000
	N	110
	Rho de Spearman	1.0
V2: Competitividad de servidores	Significancia de dos colas	,000
	N	110

*Fuente: Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón*

### **Interpretación:**

Los valores que se explicitan en la tabla 4, indican la relación entre las dimensiones de la variable Gestión de Talento Humano y la variable Competitividad de los servidores de la Red de Salud de Datem de Marañón, Loreto. Se tiene que la significancia es igual a 0.000, lo que nos corrobora la evidencia de relación entre las variables, y el valor del Rho Spearman que explica el nivel de la relación asume un valor de 0.887, 0,856, y 0.781 para las dimensiones. Selección de personal, Compensación personal y Desarrollo personal respectivamente cuando se compara con la variable Competitividad de servidores.

#### 4.4. Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las variables Gestión de Talento Humano y Competitividad.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión talento humano	,273	110	,014
V2: Competitividad de los servidores	,253	110	,015

*Fuente:* Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón

#### **Interpretación:**

La tabla 5 evidencia los resultados de la prueba de normalidad de las variables Gestión del talento humano y Competitividad de los servidores de la Red de Salud de Datem del Maraón, donde se ha empleado el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, donde esta prueba es aplicada a tamaños muestrales mayores a 50 elementos, y en nuestro caso correspondió la muestra a 110 servidores. Los resultados del estadístico para la variable Gestión del Talento humano es igual a 0.273, y la significancia es 0.014; para la variable Competitividad de los servidores es 0.253, y la significancia es 0.015.

Teniendo como sustento teórico que la para la determinación si una data corresponde o no a una curva de normalidad este se asume si  $p > 0.05$ , y los resultados obtenidos en todos los casos son valores donde  $p < 0.05$ , se concluye que no proceden de una curva normal. Por consiguiente, la prueba estadística a ser aplicada corresponde a la prueba de Spearman.

**Tabla 6**

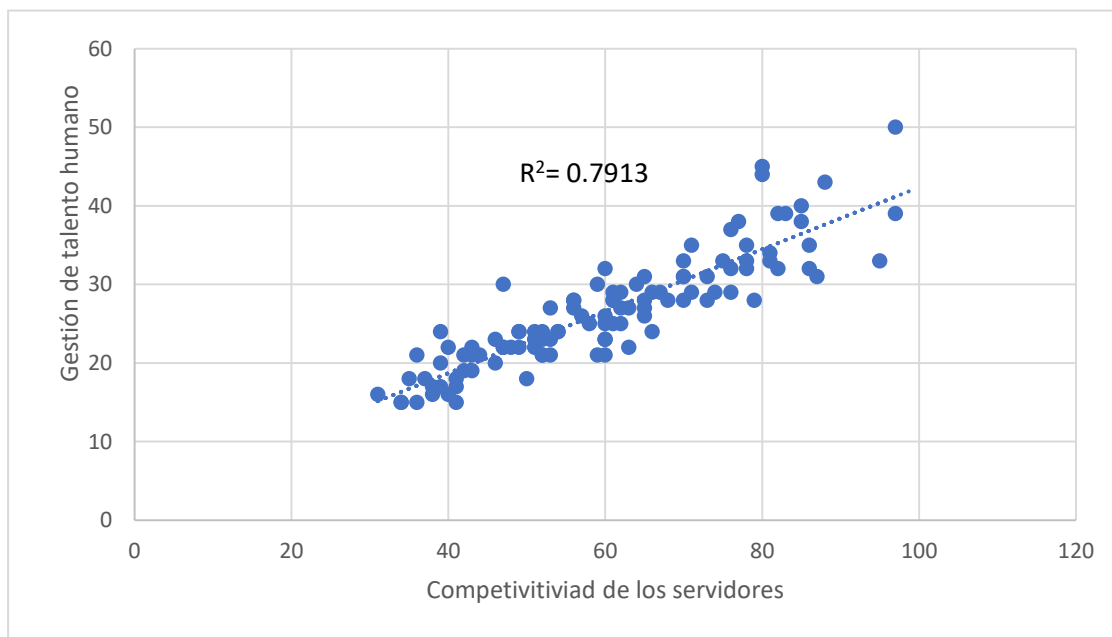
*Relación entre la Gestión de Talento Humano y la Competitividad*

		Gestión de Talento Humano	Competitividad de trabajadores
Gestión de Talento Humano	Rho de Spearman	1	,889
	Significancia de dos colas		,000
Competitividad de servidores	Rho de Spearman	,889	1
	Significancia de dos colas	,000	
	N	110	110

*Fuente:* Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón

**Interpretación:**

Los valores que se explicitan en la tabla 6, indican la relación entre la variable Gestión de Talento Humano y la variable Competitividad de los servidores de la Red de Salud de Datem de Marañón, Loreto. Se tiene que la significancia es igual a 0.000, lo que nos corrobora la evidencia de relación entre las variables es alto, y el valor del Rho Spearman que explica el nivel de la relación asume un valor de 0.889.



**Figura 1** *Dispersión entre variables*

*Fuente: Encuestas aplicadas a los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón*

**Interpretación:**

La Figura 1 nos muestra que la dispersión de los puntos en la recta de correlación no bastante homogénea, corroborando así la relación directa entre variables expresado a su vez en el coeficiente de determinación  $R^2= 0.7913$ . Implica que un 79.13% de los elementos que constituyen la competitividad de los servidores, dependen de los elementos que constituyen la gestión del potencial humano.

## V. DISCUSIÓN

Partimos expresando que el objetivo general de nuestra investigación fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, y este ha sido evaluado mediante el Rho de Spearman obteniéndose un valor de 0.889, que corresponde a un valor de correlación positiva alta. Siendo este valor ligeramente superior al observado por Rojas (2018) quien afirma al estudiar una entidad nacional que, la variable gestión del talento humano está asociada a la creación de atributos competitivos. Existiendo una correlación fuerte y positiva, donde el coeficiente de Pearson fue de 0.783.

Esta correlación fuerte y positiva de las variables, ocurre porque las variables tienen una performance de su accionar en niveles de ocurrencia también elevados, porque se evidencia que las valoraciones de su ocurrencia tienen la misma tendencia. Es decir, desde una mirada de la gestión por procesos, por consiguiente, si se quiere implementar lineamientos de mejora para estos procesos de la gestión de recursos humanos, estas deben ser abordadas de forma integral, pues siendo complementarias entre sí. Desde nuestra perspectiva las variables en estudio tienen una ejecución con eficiencia regular del enfoque de la gestión por resultados, teniendo todavía algunas consideraciones de la gestión burocrática. Presenta un rasgo de lo afirmado por Restrepo & Arias (2016) que al estudiar una entidad gubernamental afirma, la gestión del área en cuanto a los sistemas de gestión solamente es ejecutada de acuerdo con las directrices dadas por los gerentes o de los administradores, lo que acaba siendo solo un modelo tradicional de enfoque clásico con un enfoque operativo.

Por otro lado, el valor del coeficiente de determinación es igual a 0.7913, implicando que el 79.13% de los resultados de la competitividad de los servidores depende de la gestión del talento humano. Siendo este un valor alto, debido a que los elementos asociados a la competitividad como son la motivación en el trabajo, el desempeño laboral y las capacidades laborales que se ven también influenciados por factores diferentes a la gestión del talento humano. Por tanto,

en esta entidad ambas variables están siendo desarrolladas con un nivel de eficiencia regular. Entonces están aplicando lo afirmado por Al Neyadi (2019) que afirma que se debe desarrollar y ofrecer un programa de capacitación a los colaboradores de las entidades para abordar, mejorar y medir la efectividad de las habilidades de liderazgo que impulsen el cambio hacia la sostenibilidad.

Desde el enfoque de la sostenibilidad, la existencia de niveles altos de relación entre las variables en la Red de Salud de Datem de Marañón, año 2021, nos demuestra que se viene aplicando de forma coherente la política N° 14 – Acceso a trabajo productivo, digno y pleno, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30057 – Ley para el Servicio Civil. Cualquier intervención pública no sólo busca el logro de metas para el cierre de brechas de la población, sino también debe involucrar la satisfacción en el trabajo y de desempeño de sus colaboradores. Tal como se evidencia en la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores. Siendo todo ello congruente con lo afirmado por Vera (2020) que dice que, la entidad debe establecer la sostenibilidad, como un objetivo transversal, traducida en metas e indicadores. De modo que se vean reflejados en los objetivos de los colaboradores, como por ejemplo en temas de gestión de talento, monitoreo e inversión.

Teniendo como hipótesis general,  $H_i$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón - 2021, con una significancia bilateral igual a 0.00 y el Rho de Spearman con 0.889, se acepta la hipótesis, siendo la relación positiva alta.

Sobre el objetivo específico 1 que fue conocer el nivel de la gestión talento humano en la Red de Salud Datem del Marañón - 2021, este obtiene un valor de Alto en un 68.2%, sin embargo, sus dimensiones no todas ellas muestran valores similares. Así la Selección de personal obtiene una valoración de 79.1%, la Compensación personal con 75.5% y el Desarrollo personal con 38.2%, es decir, estos valores nos demuestran que los componentes asociados a la gestión interpersonal del talento humano se cumplen en mayor medida que aquellos del componente individual, correspondiendo esta condición a un factor por mejorar

como parte la gestión del talento humano en la Red de Salud de Datem del Maraón. Siendo estos valores similares a la aseveración efectuada por Restrepo & Arias (2016) quien al analizar una entidad municipal detalla que la gestión del área de personal en cuanto a los sistemas de gestión solamente es ejecutada de acuerdo con las directrices dadas por los gerentes o de los administradores. Lo que acaba siendo solo un modelo tradicional de enfoque clásico basado en lo macro institucional y no en las necesidades específicas de cada trabajador.

Los resultados para el promedio de la variable gestión del talento humano muestra un valor positivo alto, sin embargo, al mostrarnos que no existe una correspondencia valorativa de igual magnitud para el desarrollo personal frente a los aspectos de selección y compensación de personal. Se puede inferir que las acciones que programa la Oficina de Personal tienen un enfoque más al aspecto procedimental establecidas por la Ley Servir; pero se aleja los elementos para la promoción misma del colaborador en cuanto a los anhelos y aspiraciones que tiene como parte integrante de la organización. Siendo esto congruente con lo afirmado por Morisaki (2021) que dice que el talento humano de los trabajadores administrativos de una organización requiere de estrategias que logren cambiar positivamente los niveles de sus capacidades laborales, en todas sus dimensiones, donde los programas o lineamientos de intervención definidos deben ser contruidos con la participación de todos los integrantes.

Desde nuestra perspectiva, que la dimensión desarrollo personal de la gestión del talento humano sólo alcance un 38.2% de valoración alta, implica que los trabajadores tienen muy pocas expectativas laborales en función al crecimiento dentro de la entidad, tanto en profesional como funcional. A la vez que esta repercute en su calidad de vida, lo que trae como consecuencia que el desarrollo de las labores de los servidores esté dados sólo basado en el cumplimiento de normas y procedimientos. Por tanto, no tengan factores motivacionales para hacer mejor la labor debida que la perspectiva para tener mejores posiciones laborales y estos ser reflejados en los elementos intrínsecos del yo personal. Siendo complementado con lo afirmado por Afzal et al. (2011) que dice, los

rendimientos de los trabajadores de salud, en términos de calidad y productividad, se fundamenten en las capacidades y el impulso de programas educativos formativos y de supervisión que permitan verificar el cumplimiento práctico de lo programado laboralmente para la entidad; pero que la vez le brinde satisfacción y crecimiento personal al trabajador por la labor cumplida.

Teniendo como hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: El nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto, teniendo como valoración un 68.2% en un nivel alto, inferimos que se acepta la hipótesis.

Lo concerniente al objetivo específico 2 que fue conocer el nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, donde los valores indican que un valor Alto de 66.4%. Permite inferir que un 33.6% de los trabajadores lo considera que existen elementos por mejorar, y los valores de las dimensiones que constituyen esta variable no muestran diferencias significativas, así la Motivación laboral obtiene un 60.9% para Alto, y el Desempeño laboral con 55.5% y la Capacidad laboral con 65.5%. Desde un enfoque de la gestión por resultados los trabajadores públicos no solo deben tener capacidades para el desarrollo de sus funciones desde el punto de vista técnico, sino también actitudinal, consideración que es complementada con lo afirmado por Orbe & Ordoñez (2018) que afirman que el colaborador que ocupa un sitio privilegiado en una entidad, debe de configurarse en un componente estratégico clave para obtener el éxito, configurándose esta acción en su ventaja competitiva, y por tanto en la entidad evaluada aun cuando tenga una valoración alta para aproximadamente 2/3 de los trabajadores, es una condición que necesita ser reforzada.

Desde nuestra perspectiva que se tengan valores donde la competitividad laboral muy cercados al 60%, y donde el desempeño laboral solo alcanza un 55.5%. Siendo el más bajo frente a la motivación laboral y la capacidad laboral. Implica que los resultados de la labor encomendada más de a factores cognitivos del personal o la capacidad procedimental para su ejecución. Estas se deben a factores actitudinales, que guardan relación con la dimensión desarrollo personal



de la gestión del talento humano. Nos demuestra que son los factores inherentes a la actitud puesta para el cumplimiento de las labores son los elementos que necesitan ser mejorados con mayor intensidad. Complementándose esta afirmación con lo afirmado por Rojas (2018) que existe un desarrollo apropiado de las intervenciones de la administración del talento humano muy positivo para la consecución efectiva del logro para generar excelencias competitivas en las organizaciones.

Teniendo como hipótesis específica H<sub>2</sub>: El nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto. Los resultados nos conllevan a inferir que la hipótesis es aceptada al tener un 66.4% de valoración como Alto.

Para el objetivo específico 3 que plantea, determinar la relación de las dimensiones de la gestión talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, donde es establecida a través del estadístico de Rho de Spearman que existe una correlación positiva alta para todos los casos. Siendo estos valores congruentes con lo afirmado por Fajardo et al. (2020) que indica que los resultados demostraron que el talento humano es componente preponderante en toda organización estatal de salud. De ahí la importancia de una eficiente gestión como condición para el desempeño cabal y lograr que el sistema de salud logre las metas.

Si bien todos los valores de la correlación entre las dimensiones del talento humano y la competitividad presentan valores positivos altos, la dimensión que menor valoración presenta es el Desarrollo personal que muestra un valor de 0.781, frente a los valores de 0.887 y 0.856 que presentan las dimensiones Selección de personal y Compensación de personal. Siendo estos valores concordantes con los valores del nivel de ocurrencia de las variables Gestión del Talento Humano, donde precisamente la dimensión Desarrollo personal es la que menor valoración tiene.

Estos valores de la relación guardan coherencia con los valores obtenidos al evaluar la variable de forma global, reafirmando que la relación entre las

variables sigue siendo similar cuando es evaluada en sus dimensiones que los componen. Y como hemos dicho, no porque sean totalmente eficientes los niveles de logro, sino porque ambas variables muestran una misma tendencia del logro. Por tanto, esta afirmación complementado con lo afirmado por Bellosó et al (2015), citado por Parra (2007) que dice, el potencial humano es un elemento vital para desarrollarse organizacionalmente y se constituye como un proceso sistemático donde se van a modificar o ampliar conocimientos, comportamientos y logrando la motivación de los servidores con la finalidad de tener mejores relaciones entre los requisitos para el desarrollo del empleo. Debido a estar vinculados estrechamente con las actividades del talento humano.

Tiendo como hipótesis específica H<sub>3</sub>: El nivel de relación entre las dimensiones del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón - 2021, es alto. Los resultados nos conllevan a inferir que la hipótesis se acepta, siendo esta una correlación positiva alta para todas las dimensiones.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa alta entre la gestión talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, por cuanto el Rho de Spearman asume un valor de 0.889 y la dispersión de las variables arroja un coeficiente de determinación  $R^2=0.7913$ , evidenciándose que ambas variables están relacionadas entre sí en un 79.13%.
- 6.2.** El nivel de la gestión del talento humano, es bueno en un 68.2%, regular en un 23.6% y malo en un 8.2% y para sus dimensiones Selección de personal con 79.1% bueno, Compensación de personal con 75.5% bueno y Desarrollo personal con 38.2% bueno.
- 6.3.** El nivel de la competitividad de los servidores es bueno, con un valor de 66.4%, regular 28.2% y malo en un 5.5% y para sus dimensiones Motivación laboral con 60.9% bueno, Desempeño laboral con 55.5% bueno y Capacidad laboral con 65.5% bueno.
- 6.4.** Existe relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con la competitividad, es significativa positiva alta, reflejando el valor del coeficiente de determinación  $R^2=0.7913$ , que implica que un 79.13% de los elementos que constituyen la competitividad de los servidores, dependen de los componentes de la gestión del potencial humano.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al responsable de la Red de Salud Datem del Marañón, a diseñar un Plan de Gestión de Recursos Humanos alineados a las normas de la Ley Servir y los criterios de calidad de servicio público, establecidos por la PCM, formulado de forma participativa y definiendo indicadores de cumplimiento tanto para la entidad como para los trabajadores.
  
- 7.2.** Al responsable de la Red de Salud Datem del Marañón, a generar talleres de integración social destinados a articular los procesos productivos institucionales, con las expectativas de desarrollo personal de cada trabajador como elemento de la Gestión de Recursos Humanos.
  
- 7.3.** Al responsable de la Red de Salud Datem del Marañón, a diseñar un modelo de gestión de competitividad basados en nivel de medición de indicadores de eficiencia, eficacia, calidad y economía, por las metas de cumplimiento de los programas presupuestales que se implementan.
  
- 7.4.** Al responsable de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Datem del Marañón, a implementar procesos de reconocimiento del tipo intangible de los trabajadores como un mecanismo para afianzar la gestión de los recursos humanos.

## REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional (2002). *Acceso al empleo pleno, digno y productivo*.  
<http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/>
- Afzal, M., Cometto, G., Roskam, E., & Sheikh, M. (2011). Alianza mundial en pro del personal sanitario: aumentando el impulso para el desarrollo de personal de la salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 28(2), 298-307. <https://doczz.net/doc/1027630/revista-peruana-de-medicina-experimental-y-salud-p%C3%BAblica?cv=1>
- Agurto, E. (2017). *Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3161>.
- Al Neyadi, A. (2019). *Sustainable and digital strategies for enhancing United Arab Emirates construction industry competitiveness*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ddu&AN=6792B1A181CD8A05&lang=es&site=ehost-live>
- Alonso, P. (2011). ¿Producen Resultado Adverso de Género las Entrevistas Estructuradas de Selección de Personal? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 43–53
- Alonso, P; Moscoso, S. & Cuadrado, D (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of work and Organization Psychology*. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/tr2015v31n2a3.pdf>
- Anderson, N., Salgado, J. F. y Hülshager, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 291–304. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>

- Augusto, C., Sebastián, J., & Rueda, M, Y. (2020). *El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las MIPYMES*. Revista EAN, 89, 1–27. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Barrios, KC., Olivero, E. & Figueroa, B (2020). Condiciones de gestión del talento humano que favorezcan el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31 (2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bastida, K. & Moscoso, L. (2015). Steel barrier: Legal implications from a gender equal opportunity perspective *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 7 (2015), pp. 11-20, <https://doi.org/10.1016/j.ejpal.2014.11.004>
- Beer, M. (1989). *Gestión de Recursos Humanos. Perspectiva de un director general*”. Texto y casos, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Bejarano, B. (2019). *Impacto de un Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias en el Clima Organizacional de una Empresa Licorera* [Tesis, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8537>.
- Belloso, L., Romero, M., Nava, M., Nava, Á., Zabala, A., Moreno, J., & Chávez, K. (2015). *Formación del talento humano y rentabilidad financiera en las empresas de servicios metalmecánicos en el municipio Maracaibo*. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 15(2), 137+. <https://link.gale.com/apps/doc/A461445310/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=30e87c2f>
- Buracas, A., & Navickas, V. (2015). Criteria of Global Talent Competitiveness: Cases of Turkey & Lithuania. *Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 10(1), 129–141. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=102751001&lang=es&site=ehost-live>
- Cámara Argentina de la Construcción (Camarco). (2008). *Estudio y análisis de las capacidades y desafíos de la industria de la construcción de infraestructura con relación a la demanda estimada para el período 2007-2017*. Buenos Aires: Camargo.

- Carreño, C.G., González, M.B., y Patarroyo, N.I. (2016). Diagnóstico del nivel de capacitación del personal vinculado al sector siderúrgico y metalmeccánico de Boyacá respecto a las normas de competencia laboral. *Revista Científica*, 27, 382-394. Doi: <https://10.14483/udistrital.jour.RC.2016.27.a7>.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*. Tesis, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N. (2017). *La Gestión de Recursos Humanos. La Arquitectura Estratégica de las Organizaciones*. Primera Edición. Quito: Ecuador. Primera Edición. Libro Recuperado en <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe (2020). *Índice ODS 2019 para América Latina y el Caribe*. <https://cods.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2020/06/%C3%8Dndice-ODS-2019-para-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2.pdf>
- Chaico, J. (2021). *Comunicación interna y competencia laboral en trabajadores de un ministerio, en tiempos del Covid-19*, Lima 2021, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67340>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill 3ª edición. México.
- Choroco, R., Guerrero, J., Machacuay, W. (2020). *Factores que influyen en la gestión del talento humano sostenible en las instituciones de salud en Latinoamérica* [, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4027>
- CONCYTEC (2016). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e*

Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Decreto Legislativo N° 728. *Ley de productividad y competitividad laboral*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 061-2005-PCM (09 de agosto del 2005). *Lineamientos de Política Nacional de Juventudes: Una apuesta para transformar el futuro*.  
<http://sc.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/files/politicas/Formatos/DS%20061-2005PCM%20+%20Anexo.pdf>

Era, R. (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura*, 2016 [Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1743>.

Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*.  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Fajardo, Teresa; Fajardo, Hilda & Pinto, Leonel (2020). Gestión Estratégica Del Talento Humano en el Sector Salud De Ecuador. *Revista Orbis. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences* /  
<http://www.revistaorbis.org/html/51/art10.html>

Franco Villani, Leissy Liseth. (2014). *Modelo de Gestión de RRHH y nivel de competitividad en la empresa El Hornero de la Molina* [Trabajo de suficiencia profesional, Lima - Villa el Salvador].  
<http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/12>

Galván Bonilla, María Antonieta (2017). Motivación Laboral. *Boletín Científico logos*. Volumen 4 \* No. 7 Enero 2017. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>.



- Gobernación de Boyacá (2010). Informe ejecutivo, diseño técnico Centro de Desarrollo Tecnológico para el sector metalmecánico y del transporte terrestre en Boyacá. Tunja, Colombia: Sena, Universidad Santo Tomás, Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia.
- Gómez, F. (2021). Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021 [ , Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67749>.
- Gonzales, J. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital Nepeña, 2020* [ , Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68785>.
- Goodale, J.G. (1982). The fine art of interviewing. Prentice Hall.
- Guerra, C. J. Y., & Gómez, C. D. E. (2016). *Competencia, competencia laboral, formación por competencias y obrero competente. (Spanish)*. Pedagogía Profesional, 14(1), 170–186. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=21d56834-0390-4803-a8f6-940c46a25bdd%40redis>
- Hsieh, Y.H., Chen, H.M. (2011). “Strategic Fit Among Business Competitive Strategy, Human Resource Strategy, and Reward System”. *Academy of Strategic Management Journal*, 10 (2), 11–32
- Huatuco, K., Avalo, C. (2020). Competencias y rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L [ , Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63969>.
- Hunter, J. E. y Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*. Newbury Park, CA: Sage.
- Leatta M. Hough, L & Ployhart, M. (2001). Determinants, detection, and amelioration of adverse impact in personnel selection procedures: issues, evidence and lessons learned. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (2001), pp. 152-194. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00171>

- Ley N° 30057. *Ley del Servicio Civil*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/\\_30057\\_-\\_22-07-2013\\_09\\_46\\_37\\_-30057.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf)
- Ley N° 728. *Ley de Productividad y Competividad Laboral* (11 de marzo del 2020). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Marín Borunda, Dallanara (2019). *Desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco - 2018* Tesis, Para Optar el Grado Académico de: MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Mención en Gestión Pública. Universidad de Huánuco.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1829;jsessionid=FB98B9FEE58CE60DA61991EE6FF08338>
- Medina, B. (2019). *Motivación del talento humano y desarrollo sostenible de la empresa JKYS Contratistas Generales S.A.C, Los Olivos, 2019* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65676>.
- Minsa (2016) Programas Presupuestales.  
<http://www.minsa.gob.pe/presupuestales/>
- Miraya, O. (2021). *Gestión del talento humano y habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa N° 7079 San Juan de Miraflores, 2021* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64427>.
- Molina, U. E., Mora, Y. C., Parra, S. J., & Rahman, N. (2006). Competencias laborales. Análisis desde Trabajo Social. Estado del arte 1995 - 2005. [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?amp=&article=1113&context=trabajo\\_social](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?amp=&article=1113&context=trabajo_social)
- Montano, Joaquin (2021). Investigación no experimental. Lifeder.  
<https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>.
- Morisaki Mego, Jesús Daniel (2021). *Estrategia de desarrollo del talento humano administrativo para mejorar las competencias laborales en la empresa Agroindustrial Tuman S.A.A.* Tesis de maestría en gestión del talento humano, Universidad Señor de Sipán.

- <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8596/Morisaki%20Mego%20Jes%c3%bas%20Daniel.pdf?cv=1>
- Moscoso, S. y Salgado, J. F. (2004). Fairness reactions to personnel selection techniques in Spain and Portugal. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 187–196. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00273.x>
- Motivación laboral, un factor clave en todas las empresas. (2019). *Portafolio*, <https://www.proquest.com/trade-journals/motivación-laboral-un-factor-clave-en-todas-las/docview/2197837610/section2?accountid=37408>
- Ñaupari, K. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27177>.
- ONU (2019) Índice ODS 2019 para América Latina y el Caribe - <https://cods.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2020/06/%C3%8Dndice-ODS-2019-para-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2.pdf>
- Orbe Guaraca, M. P. & Ordoñez Espinoza, C. G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extension Cañar 3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico, 7(3), 10-27. DOI: <http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Investigación regional: tendencias en la demanda de competencias sectoriales en países seleccionados de América Latina. Ginebra: OIT.
- Pardo Enciso, C., & Porras Jimenez, J. A. (2011). *La Gestión del Talento Humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Editorial Universitaria San Mateo, [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34942433/EVOLUCION\\_GESTION\\_HUMANA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1631089210&Signature=H4FnLET4relggr2PRxMBrl9n](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34942433/EVOLUCION_GESTION_HUMANA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1631089210&Signature=H4FnLET4relggr2PRxMBrl9n)

Tlc3TWh9wpKyi8gcrqgncuSVcXRUJUjmSij~lgb2CGq276f2~irBl6WZD  
H3gzAeMRhwtcedH8~hch9bz1axyZjwm18yw6P9zVs5ftNsK5r1.

Portal Red de Salud Datem del Marañón (2021). Institucional. *Reseña Histórica*.  
<https://www.redsaludatem.gob.pe/index.php/seccion/institucional/historia>

Ramírez, R. y Ampudia, D. (2018). Factores de competitividad empresarial en el sector comercial. (RECITIUTM) Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. Volumen 4, N°1. Pp. 16-32.

Ramirez, R.; Espindola, C.; Ruiz, G. & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. Revista Información Tecnológica. Vol.30, n.6, pp.167-176. ISSN 0718-0764.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Red de Salud Datem del Marañón (2013). Oficina de Desarrollo Institucional. Unidad de Planes, Programas y Organización. *Manual de Organización y Funciones*.

Restrepo, F. & Arias, F. J. (2016). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia.. *Journal of Agriculture and Animal Sciences*.  
<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912>

Rivas, S. (2019). *Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59463>.

Rojas, N. (2018). *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016*. Tesis Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1718/TD%20CE%201801%20R1%20-%20Rojas%20Chuco.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1>

Sackett, P. R., Borneman, M. J. y Connelly, B. S. (2008). High stakes testing in higher education and employment: appraising the evidence for validity

- and fairness. *American Psychologist*, 63, 215–227.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.215>
- Salazar, H. y Panca G. (2018). El Engagement laboral como un aliado estratégico en la gestión de recursos humanos en los colaboradores de Femaco S.R.L. Arequipa 2018. Tesis de Grado. Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7581>
- Salgado, J. F. (2007). Análisis de utilidad económica de la Entrevista Conductual Estructurada en la selección de personal de la administración general del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 139–154
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29, 16–24
- Schmidt, F. L. y Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 45–65. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091255>
- Schmitt, N., Clause, C. S. y Pulakos, E. D. (1996). Subgroup differences associated with different measures of some common job-relevant constructs. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 115–139.
- Steiner, D. D. y Gilliland, S. W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81(134) <http://dx.doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00265.x>
- Teagarden, M. B. (2020). Global talent management: The foundation of global competitiveness. *Thunderbird International Business Review*, 62(4), 327–328. <https://doi.org/10.1002/tie.22141>.

- Tobar, F. (1999). Modelos de gestión: La encrucijada de la reconversión. *Énfasis Management*, 5, 6-14.
- Ugalde Naranjo, J., Vasconcelos-Vásquez, K. I., Montero Ulate, B. (2021). la gamificación favorece la competencia laboral. *Company Games & Business Simulation Academic Journal*, 1(1), 21-33. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/businesssimulationjournal/article/viewFile/850/463>
- Vera, N. (2020). MBA & Educación Ejecutiva. *Por qué el talento humano es clave para impulsar la agenda sostenible de las organizaciones*. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/por-que-el-talento-humano-es-clave-para-impulsar-la-agenda-sostenible-de-las>
- Vera, R. (2018). El Talento Humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en la Municipalidad Provincial de Huaura – 2016, tesis Pre grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1867/TFCE-03-06.pdf.txt;sequence=2?cv=1>
- Vidal, M.D, & Cordon, E, & de la Torre, JM (2015). Impacto de los modelos de compensación flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, (46),14-37. ISSN: 1698-5117. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43338730001>
- Vílchez, P. (2019). *Evaluación de la gestión por competencia para el talento humano en la empresa IESA S.A. – Unidad Andaychagua-2017* [Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6422>.
- Yonque D, García P, Raez G (2005). KAIZEN o la Mejora Continua. *Industrial Data*, 5(1), 62-65.
- Zevallos, E. (2020). *Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018* [Tesis, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1483>.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según, Bejarano (2018) cita a (Pereda & Berrocal, 2011) y manifiesta que la forma apropiada de gestionar los recursos humanos es teniendo una perspectiva proactiva, impulsando la solución de problemas en el personal; puesto que se debe gestionar integralmente todas las actuaciones dentro del área de recursos humanos, cómo planificar y alinear un solo objetivo en beneficio de todos. Asimismo, dentro de la organización, el puesto de la gestión de personas debe tener un alcance estratégico, debido a su envergadura, enfocándose en competencias y rasgos de las personas para sacar esa productividad.	La definición operacional de la gestión del talento humano se caracteriza por sus 03 dimensiones: Selección de personal, compensación y desarrollo del personal, cada dimensión distribuida con sus propios indicadores y cuantificados mediante un cuestionario que consta de 15 preguntas, para ser calificados mediante una tabla de valoración que será por la escala Likert: 1 (A) siempre, 2 (B) casi siempre, 3 (C) a veces, 4 (D) casi nunca y 5 (E) nunca y la escala de medición es de carácter ordinal.	Selección de personal	-Admisión de servidores. -Procesos de selección de trabajadores. -Estructuración de cargos.	Ordinal
			Compensación del personal	-Remuneraciones. -Programas de incentivos. -Beneficios y servicios.	
			Desarrollo del personal	-Entrenamiento. -Desarrollo de personas. -Higiene, seguridad y calidad de Vida.	
Competitividad de los servidores	Según, Casma (2015) refiere que las competencias son rasgos propios que diferencian a las personas de otras, son un conjunto de saberes articulados con las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, que permiten responder satisfactoriamente la demanda de una actividad, para lograr niveles altos de desempeño laboral en el puesto de trabajo, también se refiere a las características personales que subyacen a los comportamientos y en la motivación que se tenga para realizar importantes aportaciones en la organización. (p.25).	La definición operacional de la competitividad de servidores se caracteriza por sus 03 dimensiones: Motivación laboral, desempeño laboral y capacidad laboral, cada dimensión distribuida con sus propios indicadores y cuantificados mediante un cuestionario que consta de 15 preguntas, para ser calificados mediante una tabla de valoración que será por la escala Likert: 1 (A) siempre, 2 (B) casi siempre, 3 (C) a veces, 4 (D) casi nunca y 5 (E) nunca y la escala de medición es de carácter ordinal.	Motivación laboral	-Satisfacción. -Incentivos. -Perfil.	Ordinal
			Desempeño laboral	-Eficiencia. -Eficacia.	
			Capacidad laboral	-Habilidades operativas. -Valores. -Dedicación.	



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: “Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021”**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón – 2021?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021?</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón – 2021.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O1: Conocer el nivel de la gestión talento humano en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.</p> <p>O2: Conocer el nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.</p> <p>O3: Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.</p> <p style="text-align: center;"><b>Hipótesis nula</b></p> <p>H0 = No Existe relación entre la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021.</p> <p style="text-align: center;"><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de la gestión talento humano en la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto.</p> <p>H2: El nivel de la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021, es alto.</p> <p>H3: El nivel de relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón – 2021, es alto.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b></p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b></p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
<p>Es de tipo básica. Diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.</p> <p>M = Muestra  <math>V_1</math> = Gestión del talento humano  <math>V_2</math> = competitividad de los servidores  <math>r</math> = Grado de relación entre ambas variables.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> </div>	<p style="text-align: center;"><b>Población</b></p> <p>La población objeto de estudio, estuvo conformada por 120 servidores públicos de la Red de Salud Datem del Maraón, los mismos que laboran en la misma Dependencia, en el periodo 2021</p> <p style="text-align: center;"><b>Muestra</b></p> <p>La muestra del estudio estuvo conformada por 110 servidores públicos de la Red de Salud Datem del Maraón, muestreo aleatorio estratificado, por el tipo de actividad: plana administrativa</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano</td> <td style="text-align: center;">Selección de personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compensación del personal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo del personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">competitividad de servidores</td> <td style="text-align: center;">Motivación laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacidad laboral</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Selección de personal	Compensación del personal	Desarrollo del personal	competitividad de servidores	Motivación laboral	Desempeño laboral	Capacidad laboral
Variables	Dimensiones												
Gestión del talento humano	Selección de personal												
	Compensación del personal												
	Desarrollo del personal												
competitividad de servidores	Motivación laboral												
	Desempeño laboral												
	Capacidad laboral												

## Instrumentos de recolección de datos

### Ficha de recolección de datos: Gestión del talento humano

Estimado, Servidor Público:

La presente encuesta tiene como intención su apreciación sobre el nivel de Gestión de los espacios públicos.

Leer atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas, que cree Usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5, la que corresponda según su criterio y marque con un aspa la que Ud. cree conveniente, con honestidad y sinceridad de acuerdo con su concepto.

La respuesta que elija es reservada y anónima que garantiza la confiabilidad de la misma.

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
1 (A)	2 (B)	3 (C)	4 (D)	5 (E)

ÍTEMS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORACIÓN				
		A	B	C	D	E
<b>DIMENSIONES</b>						
<b>N°01: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
01	La entidad, establece los lineamientos y procedimientos para ejecutar el proceso de convocatoria de personal en el marco de las normativas: preselección, pruebas, entrevistas, valoración, etc.					
02	La entidad, establece el perfil del puesto, según el MOF, para cubrir una plaza vacante.					
03	La entidad pública oportunamente, los resultados de cada etapa de la convocatoria en el portal institucional y a través de otros medios.					
04	El personal ganador de la plaza vacante cumple con los términos de referencia (TDR) y la experiencia requerida.					
05	En caso de quedar desierta la plaza, la entidad vuelve a convocar dicha plaza.					
<b>N°02: COMPENSACIÓN DE PERSONAL</b>						
06	La entidad cumple con el cronograma de pagos de la remuneración, según contrato y de acuerdo a las normativas vigentes.					
07	La entidad cumple con otorgar beneficios sociales: vacaciones, aguinaldo, ascensos, pensión, sctr, subsidio por enfermedad, por maternidad, horas extras, guardias, etc.					

08	La entidad facilita los equipos técnicos necesarios al trabajador (equipos computacionales, material de oficina, etc.).					
09	La entidad establece el horario adecuado: ingreso, salida, refrigerio y permisos por comisión de servicios.					
10	La entidad brinda proyectos recreativos: áreas de ascenso, descanso, actividades deportivas, agasajos.					
<b>N°03: DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
11	La entidad realiza algún plan de capacitación y/o actualización hacia el servidor, para brindar una mejor calidad de servicio a la población.					
12	La entidad tiene implementado la evaluación de desempeño del servidor (rendimiento).					
13	La entidad verifica la eficiencia y eficacia laboral, donde hay necesidades de entrenamiento para mejorar sus labores.					
14	La entidad promueve algún plan de higiene laboral: normas y procedimientos de integridad física y mental del servidor.					
15	La entidad implementa un plan de seguridad: prevención de accidentes.					

Fuente: Elaboración Propia

## Instrumentos de recolección de datos

### Ficha de recolección de datos: Competitividad de los servidores

Estimado, Servidor Público:

La presente encuesta tiene como intención su apreciación sobre el nivel de Gestión de los espacios públicos.

Leer atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas, que cree Usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5, la que corresponda según su criterio y marque con un aspa la que Ud. cree conveniente, con honestidad y sinceridad de acuerdo con su concepto.

La respuesta que elija es reservada y anónima que garantiza la confiabilidad de la misma.

TABLA DE VALORACIÓN				
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1 (A)	2 (B)	3 (C)	4 (D)	5 (5)

ÍTEMS	COMPETITIVIDAD DE LOS SERVIDORES	VALORACIÓN				
		A	B	C	D	E
<b>DIMENSIONES</b>						
<b>N° 01: MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
01	Siente satisfacción por el trabajo que realiza.					
02	Se siente motivado por el trato que le brindan como persona y/o profesional.					
03	La entidad reconoce sus labores mediante incentivos: cursos de capacitación, reconocimientos, días libres, pago de horas extras, saludos por onomásticos, etc.					
04	La entidad facilita capacitaciones y actualizaciones en su área.					
05	Se siente competente y seguro por la labor que realiza.					
<b>N°02: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
06	Planifico y organizo mi agenda para cumplir con mis actividades y entregarlo a tiempo con el esfuerzo posible.					
07	Continuamente busco los instrumentos para actualizar mis conocimientos y mejorar mis habilidades en el trabajo.					
08	Me adapto a los programas que me facilita mi centro de trabajo.					
09	Sé distinguir las actividades principales de las secundarias.					
<b>N°03: CAPACIDAD LABORAL</b>						
10	La entidad te da la oportunidad para asumir nuevos retos que te permiten medir tu capacidad profesional.					
11	Considero que tengo las habilidades sociales para resolver los problemas de mi trabajo.					
12	Como servidor público cumplo responsablemente con mi labor en la entidad.					
13	La entidad cumple con las vacaciones y descanso conforme a Ley.					

14	La entidad tendrá algún programa de logro y motivación para mejorar el servicio en la comunidad.					
15	Para desarrollar tus funciones consideras que es necesario tener vocación de servicio.					

Fuente: Elaboración Propia

# Base de datos estadísticos

Preguntas	GESTION DEL TALENTO HUMANO															COMPETIVIDAD DE LOS SERVIDORES														
	SELECCIÓN DEL PERSONAL					COMPENSACIÓN DE PERSONAL					DESARROLLO DEL PERSONAL					MOTIVACIÓN LABORAL				DESEMPEÑO LABORAL				CAPACIDAD LABORAL						
	La entidad establece los lineamientos y procedimientos para ejecutar el proceso de convocatoria de personal en el marco de las normativas: preselección, pruebas, entrevistas, valoración, etc.	La entidad establece el perfil del puesto según el MOF, para cubrir una plaza vacante.	La entidad publica oportunamente, los resultados de cada etapa de la convocatoria en el portal institucional y a través de otros medios.	El personal ganador de la plaza vacante cumple con los términos de referencia (TDR) y la experiencia requerida.	En caso de quedar desierto a la plaza, la entidad vuelve a convocar dicha plaza.	La entidad cumple con el cronograma de pagos de la remuneración, según contrato y de acuerdo a las normativas vigentes.	La entidad cumple con el otorgar beneficios sociales: vacaciones, aguinaldo, ascensos, pensión, sctr, subsidio o por enfermedad, por maternidad, horas extras, guardias, etc.	La entidad facilita los equipos técnicos necesarios al trabajador (equipos computacionales, material de oficina, etc).	La entidad establece el horario adecuado: ingreso, salida, refrigerio y permisos por comisión de servicios.	La entidad brinda proyectos recreativos: áreas de ascensos, descanso, actividades deportivas, agasajos.	La entidad realiza algún plan de capacitación y/o actualización hacia el servidor, para brindar una mejor calidad de servicio a la población.	La entidad tiene implementado la evaluación de desempeño del servidor (rendimiento).	La entidad verifica la eficiencia y eficacia laboral, donde hay necesidades de entrenamiento para mejorar sus labores.	La entidad promueve algún plan de higiene laboral: normas y procedimientos de integridad física y mental del servidor.	La entidad implementa un plan de seguridad: prevención de accidentes.	Siente satisfacción por el trabajo que realiza.	Se siente motivado por el trato que le brinda como persona y/o profesional.	La entidad reconoce sus labores mediante incentivos: cursos de capacitación, reconocimientos, días libres, pago de horas extras, saludos por nomás, etc.	La entidad facilita capacitaciones y actualizaciones en su área.	Se siente competente y seguro por la labor que realiza.	Planifico y organizo mi agenda para cumplir con mis actividades y entregarlo a tiempo con el esfuerzo posible.	Continuamente busco los instrumentos para actualizar mis conocimientos y mejorar mis habilidades en el trabajo.	Me adapto a los programas que me facilita mi centro de trabajo.	Sé distinguir las actividades principales de las secundarias.	La entidad da la oportunidad para asumir nuevos retos que te permitan medir tu capacidad profesional.	Considero que tengo las habilidades sociales para resolver los problemas de mi trabajo.	Como servidor público cumplo responsablemente con mi labor en la entidad.	La entidad cumple con las vacaciones y descanso conforme a Ley.	La entidad tendrá algún programa de logro y motivación para mejorar el servicio en la comunidad.	Para desarrollar tus funciones considero que es necesario tener vocación de servicio.
Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	
1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	4	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	4	1
2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	4	2	2	3	1	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	
3	3	3	3	2	1	1	2	1	4	4	5	4	3	5	1	3	3	3	1	2	2	1	1	5	1	1	1	5	1	
4	2	4	1	5	3	3	2	1	2	5	2	1	2	5	1	1	5	5	1	2	2	2	3	5	3	1	1	5	1	
5	3	3	4	3	3	2	2	2	1	5	3	4	3	5	1	1	3	3	1	2	2	2	1	4	2	1	1	4	1	
6	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	5	5	3	4	4	1	2	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	4	4	3	5	4	1	2	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	
8	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	4	4	3	4	5	1	3	3	5	1	1	1	3	2	1	1	1	4	1	
10	2	3	3	2	1	3	1	3	1	4	4	4	3	4	5	1	3	3	5	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	
11	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	1	1	1	1	4	1	1	3	3	1	1	
12	3	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
13	4	3	2	3	5	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	
14	3	5	2	3	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	1	2	2	2	5	2	1	1	3	1	
15	3	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	
16	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	1	1	4	4	2	2	3	1	1	4	2	1	2	3	2	
18	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	
19	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	
20	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	5	1	2	3	1	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	
21	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	5	1	2	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3	4	1	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
24	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	
26	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	4	1	1	5	5	1	2	2	2	1	1	5	1	1	3	2	
27	3	3	4	3	3	1	2	2	2	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	2	3	3	3	5	2	2	4	5	2	
28	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	
29	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	5	4	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	
31	1	1	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	
32	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	
33	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	
34	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
35	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	
36	2	2	3	3	4	1	4	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	
37	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	

59  
57  
73  
77  
74  
62  
60  
34  
71  
68  
95  
63  
66  
82  
70  
41  
81  
59  
46  
51  
34  
48  
54  
49  
47  
86  
97  
42  
82  
52  
61  
70  
65  
38  
47  
61  
52  
39



## Validación de los instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Marina Caján Villanueva  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - Tarapoto  
 Especialidad : Doctora en Ciencias de la Educación  
 Doctora en Ciencias de la Salud  
 Especialista en Investigación – Asamblea Nacional de Rectores

Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.

*Dra. Marina Caján Villanueva*

DNI: 16419378  
ORCID: 0000-0002-1559-4556

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Marina Caján Villanueva  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Tarapoto  
 Especialidad : Doctora en Ciencias de la Educación  
 Doctora en Ciencias de la Salud  
 Especialista en Investigación – Asamblea Nacional de Rectores

Instrumento de evaluación : Para evaluar la competitividad de los servidores.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competividad de los servidores.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competividad de los servidores.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competividad de los servidores.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

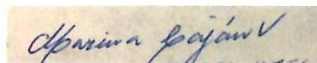
### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.



*Dra. Marina Caján Villanueva*

DNI: 16419378

ORCID: 0000-0002-1559-4556

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gilberto Carrión Barco  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>43</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_\_\_\_ **SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO** \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.

DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gilberto Carrión Barco  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la competitividad de los servidores.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competividad de los servidores.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competividad de los servidores.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competividad de los servidores.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>44</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_ **SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO** \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.

DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO

**NFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Jorge Fernando Gómez Reátegui  
 Institución donde labora : Universidad Privada San Martín de Porres - Lima  
 Especialidad : Doctor en Turismo y Hotelería  
 Maestría en Educación (Políticas y Gestión de la Educación).  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

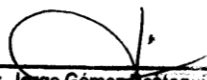
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

49

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.

  
**Dr. Jorge Gómez Reátegui**  
**C.E.L. 09838**

Sello personal y firma

**FORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Jorge Fernando Gómez Reátegui  
 Institución donde labora : Universidad Privada San Martín de Porres - Lima  
 Especialidad : Doctor en Turismo y Hotelería  
 Maestría en Educación (Políticas y Gestión de la Educación).  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la competitividad de los servidores  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competitividad de los servidores.</b>				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

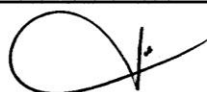
**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.

  
 Dr. Jorge Gómez Reátegui  
 C.E.L. 09838

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Héctor Agustín Aguinaga Fernández  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - Tarapoto  
 Especialidad : Maestría en Administración (Docente de la Escuela de Gestión Pública)  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.



Mg. Ing. Héctor A. Aguinaga Fernández  
 UNIVERSIDAD UNALM  
 REG 1594

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Héctor Agustín Aguinaga Fernández  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - Tarapoto  
 Especialidad : Maestría en Administración (Docente de la Escuela de Gestión Pública)  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la competitividad de los servidores  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competitividad de los servidores.</b>					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.



Mg. Ing. Héctor A. Aguinaga Fernández  
 UNIVERSIDAD UNALM  
 REG 1594

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Marco Aurelio Ysuiza Shupingahua  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (Jefe de la  
 Unidad de Contabilidad)  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.



Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Marco Aurelio Ysuiza Shupingahua  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (Jefe de la Unidad de Contabilidad)  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la competitividad de los servidores  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competitividad de los servidores.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable) -

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.



Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas – Yurimaguas (Docente)  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión del talento humano  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión del talento humano.</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del talento humano.</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.


---

**Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal**  
CIP N° 23900

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas – Yurimaguas  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la competitividad de los servidores.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Danixa Muñoz Marichin.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competitividad de los servidores.</b>					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competitividad de los servidores.</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 13 de octubre de 2021.

Dr. Luis Alberto Navarro Hospinal  
CIP N°23900

Sello personal y firma

## Constancia de autorización



DIRECCIÓN  
REGIONAL DE  
SALUD

DIRECCIÓN RED DE  
SALUD DATEM DEL  
MARAÑÓN



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

A través de la Dirección Ejecutiva de la Unidad Ejecutora N° 1391 y Pliego  
Presupuestal N°404 - Red de Salud Datem del Marañón

# Constancia

### HACE CONSTAR:

Que la maestranda **Br. DANIXA MUÑOZ MARICHIN**, identificada con **DNI N°48731216**, del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene la **AUTORIZACION PLENA**, que otorga la Entidad - **RED DE SALUD DATEM DEL MARAÑÓN**, para la aplicación y la publicación de la identidad en los resultados de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETIVIDAD DE LOS SERVIDORES DE LA RED DE SALUD DATEM DEL MARAÑÓN, LORETO 2021”**.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente

San Lorenzo, 06 de octubre del 2021.



GUBIERNO REGIONAL DE LORETO  
RED DE SALUD DATEM DEL MARAÑÓN  
M.C. EMERSON GARCÍA DIAZ  
CMP 071581  
DIRECTOR EJECUTIVO

Calle Arequipa N° 281- Barrio Nuevo San Lorenzo - San Lorenzo- Datem del Marañón  
Email: [redsdatem@hotmail.com](mailto:redsdatem@hotmail.com) web: [www.redsaludatem.gob.pe](http://www.redsaludatem.gob.pe)

## Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

**Datos Generales**

Nombre de la organización:	RUC: 20528442754
RED DE SALUD DATUM DEL MARAÑÓN	
Nombre del Titular o Representante legal: EMERSON	
Nombres y Apellidos GARCIA DIAZ	DNI: 46552616

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETIVIDAD DE LOS SERVIDORES DE LA RED DE SALUD DATUM DEL MARAÑÓN, LORETO - 2021"	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos DANIXA MUÑOZ MARICHIN	DNI: 48731276

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Lorenzo, 28 de Septiembre del 2021.

  
 Firma: M.C. EMERSON GARCIA DIAZ  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.











