



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión del Talento Humano para la contratación efectiva de
Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-
Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Huiman Marchena, Rosalía del Pilar (ORCID: 0000-0002-5734-6665)

ASESOR:

Dr. Callao Alarcón, Marcelino (ORCID: 0000-0001-7295-2375)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y de Territorio

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres: Segundo y Mercedes, por inducirme en la línea de la formación profesional, por inculcarme sus enseñanzas que son para toda la vida.

A mi esposo Rolando, y a mis hijos Briana y Matthias, por ser mi motivación y apoyo constante para el cumplimiento de mis metas.

La Autora

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por el don de la vida, por la salud y por cuidar siempre de mi familia, por su protección, sabiduría y providencia para poder realizar este trabajo de investigación.

A mi docente de la asignatura de Investigación: Dr. Marcelino Callao Alarcón, por guiarme correctamente hasta llegar a obtener el presente trabajo, que me permitirá obtener el Grado de Doctor.

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.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. MÉTODOLÓGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos:.....	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
VIII. PROPUESTAS (DOCTORADO).....	42
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Prueba de confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano	22
Tabla 2: Estado Variable Gestión del Talento Humano	25
Tabla 3: Estado de las dimensiones internas en la Gestión del Talento Humano.	26
Tabla 4: Estado Dimensiones externa Gestión del Talento Humano	27
Tabla 5: Resumen dimensiones variable Gestión del Talento Humano.....	28
Tabla 6: Variable contratación personal	29
Tabla 7: Estado de la dimensión reclutamiento	30
Tabla 8: Estado de la dimensión selección	31

Índice de Figuras

Figura 1: Estado Variable Gestión del Talento Humano.....	25
Figura 2: Estado de las dimensiones internas en la Gestión del Talento Humano	26
Figura 3: Estado Dimensiones externa Gestión del Talento Humano.....	27
Figura 4: Resumen dimensiones variable Gestión del Talento Humano	28
Figura 5: Variable contratación personal	29
Figura 6: Estado de la dimensión reclutamiento	30
Figura 7: Estado de la dimensión selección	31

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general realizar un diseño de un modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención; se identificó el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería, se analizó el perfil del profesional de enfermería se estableció los lineamientos del diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería y se realizó una validación del modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo por el Juicio de Expertos. La investigación fue de tipo básica. Descriptiva – Explicativa - Propositiva con corte transversal, inmersa en el paradigma positivista con una metodología cuantitativa; la muestra poblacional fue de 50 personas a quienes se le aplicó una encuesta. Los resultados fueron que la gestión del talento humano tuvo una valoración de bajo y medio (36%), respectivamente y contratación de personal fue medio (44%). Concluyó que un modelo de gestión del talento humano haría eficiente el proceso de contratación del personal en el área inmunización Microred La Victoria-Chiclayo.

Palabra clave: Gestión del talento humano, contratación personal, profesional de enfermería

Abstract

The general objective of the research was to design a human talent management model to make efficient the hiring of nursing professionals in the immunization area at the first level of care; The human talent management process used to hire nursing staff was identified, the profile of the nursing professional was analyzed, the guidelines for the design of a human talent management model to hire nursing staff were established, and a validation was carried out. of the human talent management model to hire nursing personnel in the Immunization area, Microred The Victoria Network by Expert Judgment. The investigation was of the Applied type. Descriptive - Explanatory - Proposal with cross section, immersed in the positivist paradigm with a quantitative methodology; the population sample was of 50 people to whom a survey was applied. The results were that the management of human talent had a low and medium valuation (36%), respectively, and hiring of personnel was medium (44%). It concluded that a human talent management model would make the process of hiring personnel in the immunization area efficient, Microred The Victoria.

Keywords: Human talent management, personal recruitment, nursing professional

I. INTRODUCCIÓN

Georgieva (2020) señala que la pandemia por COVID-19 ha afectado considerablemente el actuar de la población en el mundo, en especial en el sector económico. Los gobiernos han tenido que tomar medidas a nivel preventivo frente a la crisis de salud por el aumento del virus, pero el sistema sanitario colapso y con ellos impacto de forma negativa en la economía de los países, como en el comercio, producción las relaciones laborales, entre otros. Los gobiernos y el sector privado tuvieron que cambiar la modalidad de realizar las actividades laborales, implementaron sistema de trabajo a distancia o virtual y la combinaron, de acuerdo a las exigencias productivas básicas, con una labor presencial.

Según MERCER (2021) indica que, en América Latina, antes de la crisis por el virus y hasta ahora, un tercio del personal, están ante una incertidumbre por la seguridad y permanencia en el trabajo que tienen. Del total de Los líderes de recursos humanos de los países de América Latina, el 65%, señalan que la pandemia va afectar de forma muy significativa la capacidad del personal y a las empresas; sugieren unir esfuerzos a nivel laboral, hacer cambios profundos y reestructurar la actividad empresarial y productiva de bienes y servicios; es fundamental relacionarse más con el personal, reevaluar los roles y funciones, rediseñar el nuevo perfil que en este contexto se requiere para las empresas de bienes y servicios. Las empresas han tenido que crear mecanismos para fortalecer la equidad, inclusión y diversidad en relación al personal. La propuesta para el área de recursos humanos es rediseñar la estructura orgánica futura y el nuevo perfil del talento es clave en este proceso de crisis sanitaria a nivel mundial.

Gamero y Pérez (2020, p. 25-26), en su informe técnico sobre el impacto de la pandemia COVID-19 en los ingresos laborales y empleo en el Perú, señala que la pandemia ha afectado considerablemente la economía en el Perú y en el mercado laboral. En el 2020, casi 6 millones de personas se quedaron sin trabajo y el 8,8% es la tasa de desocupación; los ingresos por trabajo en las familias han disminuido y ha retrocedido casi 9 años; la pandemia ha afectado a los más desfavorecidos, en su mayoría jóvenes entre 14 a 24 años y con bajos niveles educativos; la calidad del empleo se ha deteriorado, la nuevas exigencias y perfil

de trabajador ha generado un incremento de la informalidad y autoempleo. Las empresas públicas y privadas han reorganizado su forma de trabajo y con ello han disminuido la oferta de trabajo antes tanta demanda.

Cortés, Solís y Martínez (2019) indican que la salud es considerada uno de los pilares esenciales para el desarrollo en los países, siempre está en permanente cambio epidemiológico asumiendo las nuevas tecnologías y generando innovación; esta situación exige tener personal profesional que pueda responder con eficiencia y calidad estos desafíos y retos. En este contexto, el rol de la Gestión del Talento Humano (GTH) tiene un rol decisivo y fundamental, es la instancia que propicia las estrategias de forma integradas para aumentar la productividad del personal y por ende de las instituciones, el reto siempre es proponer mejoras en las etapas para seleccionar, desarrollar y contener al personal que tienen capacidades, aptitudes y habilidades para conseguir los objetivos. El personal de salud tiene el rol de articular los conocimientos adquiridos y requeridos para brindar servicios de salud a la población con eficiencia y calidad dentro de las normas institucionales

El rol de los recursos humanos es importante para ejecutar las políticas públicas en salud y esenciales en la estructura orgánica, pero se evidencia limitaciones en esta relación. El Ministerio de Salud – MINSA (2020) en el Perú tiene que usar estrategias innovadoras brindar una atención de salud en los diferentes niveles y lograr llegar a las zonas más alejadas y de bajos recursos económicos, pero no es suficiente por la escasa disponibilidad de personal para proporcionar un servicio de calidad y pertinente. El déficit de personal en salud, afecta la atención en el primer nivel y con ello debilita la barrera de contención de la demanda de salud, generando problemas en otros niveles, alta ineficiencia, baja calidad y altos costos en el sistema de salud nacional; genera desconfianza en la ciudadanía y evita lograr los objetivos trazados a nivel sanitario. (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018)

La presente investigación es importante porque evidencia que las instituciones necesitan contar con un equipo idóneo de profesionales que son elementales para brindar un servicio de calidad e incrementar la productividad del personal y entidades. Se constata que la capacitación, formación y motivación del personal son el eje fundamental para lograr una buena labor y mayor rendimiento. Las

instituciones han abierto el acceso a las tecnologías para incrementar las competencias y evaluar la satisfacción de los clientes o usuarios. Es importante que las instituciones se preparen siempre para producir mejor y brindar mejores servicios, como en salud.

La investigación a nivel teórica, permite adquirir conocimientos para relacionarlos con la problemática que existe en las instituciones y poder solucionar, en este caso lograr tener personal calificado de acuerdo a las exigencias del contexto; así se analizará las teorías, modelos y enfoques, como lo propuesta pro Chiavenato, sobre GTH. A nivel práctico, va permitir plantear y diseñar estrategias para contratar personal de enfermería según el perfil requerido. Esta investigación es importante porque ayuda conocer el comportamiento de las variables en relación al servicio que brinda, la satisfacción de los usuarios en salud y las normas del MINSA; además que los resultados logrados podrían ser utilizados por otras instituciones similares para solucionar problemas en recursos humanos

La pregunta que surge de lo descrito y genera la investigación es: ¿Cómo la gestión del Talento Humano contribuye en la contratación efectiva del personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo? El objetivo general es Diseñar un modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención. Los objetivos específicos son: Identificar el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo; analizar el perfil del profesional de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo y establecer los lineamientos el diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo. La hipótesis es Si se logra tener un modelo de gestión del talento humano coherente entonces se podrá contratar profesional de enfermería en el área inmunización.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones sobre le GTH y la forma que contribuye a la contratación a la contratación del personal profesional en diversos sectores, así como en salud. Los aportes se han agrupado a nivel internacional, nacional y regional.

En el mundo se han elaborado diversos estudios sobre las variables de la presente investigación, se han identificado las investigaciones siguientes: Barrios, Olivero y Figueroa (2020), en su investigación en Colombia sobre “Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas”. Tuvo como objetivo realizar análisis de las características de la GTH para desarrollar las capacidades de personal ejecutivo de las empresas. La investigación usó un enfoque cuantitativo, aplicó una encuesta a 70 líderes. Concluyeron que los conocimientos adquiridos y compartidos y el liderazgo asumido, generan cambios que han logrado un impacto significativo en la promoción de capacidades profesionales de los líderes y poder adecuarse a los cambios exigentes actuales.

Silberman, Medina, Diaz, López y Dursi (2020) en su investigación en Argentina sobre “Políticas de planificación y gestión de talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19” Tuvo como objetivo realizar una descripción sobre la forma de política del GTH en tiempos de emergencia. La investigación es cuantitativa de tipo descriptiva. Concluyeron que el aislamiento y encierro obligatorio por pandemia, condicionó el trabajo, la actitud del personal, la adecuación a las tecnologías de información y comunicación y las acciones programadas de forma inmediata y específicas que fue normado para la gobernabilidad en emergencia. La pandemia por COVID generó una crisis sanitaria y obligó a los decisores de políticas en condicionar la formación y perfil de profesional de salud en Argentina.

Vera y Blanco (2019) en su investigación en Colombia sobre “Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia”. Tuvo como objetivo general determinar los requerimientos en GTH en las pymes en Colombia. En la investigación se usó un enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional y muestra de 30 empresas. Concluyeron que la GTH

garantiza que en las organizaciones mejore los niveles de desempeño del personal; lograron describir los requerimientos de las pymes, proporcionaron conocimientos nuevos para incrementar el rendimiento personal, empresarial y competitividad; requiere la implementación de un modelo GTH para desarrollar y valorar a las organizaciones que forman parte de las pymes.

Anchundia (2018), en su investigación en Ecuador (Artículo Científico) sobre “Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Manabí”. Tuvo como objetivo principal identificar si existe relación entre GTH y el rendimiento académico. Utilizó una metodología: tipo aplicable descriptivo, diseño no experimental y aplicaron encuesta y entrevista a una muestra poblacional de 30 docentes. Resultados: En un 82% se hace el diseño, descripción y análisis de los puestos de trabajo y el 80% de los docentes planifica sus quehaceres académicos Concluyó que el conjunto de instrumentos de gestión del personal que usan, han sido estructuradas de acuerdo a indicadores o normas legales que faciliten los procesos de contratación del personal laboral, definir el perfil del puesto y acciones que mejore la productividad, nivel de valoración, mejorar condiciones laborales, brindar capacitaciones y actualización profesional; así se daba mayor relevancia al rol de los docentes a través del incremento de sueldos y cumplir las normas laborales.

A nivel nacional, tenemos la investigación de García (2021) sobre “Retos y restricciones para la contratación pública: defensa de los datos ante cambios en legislación. Tuvo como objetivo la variable dentro del reglamento contenido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratación Pública. La investigación es de tipo descriptiva. Concluyo que las modificaciones introducidas la tecnología de información y comunicación perjudican a distintos espacios de la administración pública, y lleva al convenio público, la adopción del medio electrónico, siendo un sistema nuevo con retos por afrontar y durante el transcurso existan desacuerdos o limitaciones referente a los datos del personal y su protección; estos cambios se dieron a base del Decreto real ley 14-2019, referente a la contratación y relacionados con personal.

Martínez, Jara, Pintado, Guzmán y Medina. (2018), en su investigación sobre “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” Tuvo como objetivo identificar el nivel de incidencia de la GTH para mejorar la gestión pública y desempeño laboral en el MINSA. La investigación fue descriptiva, diseño no experimental transversal. Concluyeron que de acuerdo con el coeficiente R2 Nagelkerke equivalente a 44,4% y 28,4%, la GTH es apropiada y ha incidido en mejorar la gestión pública y su desempeño laboral del personal de la administración del MINSA.

Mamani, M. (2019) Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019. Tuvo como objetivo principal identificar si existe relación entre la GTH y productividad del personal en hospital del MINSA. La investigación usó un enfoque cuantitativo, descriptiva – correlacional, diseño no descriptivo y aplicaron una encuesta. Concluyó que sí existe una relación significativa y directa entre GTH y el nivel de productividad del personal de enfermería; considerando que tiene un valor estadístico de Spearman= .000 < 0.05; Rho = .605), significando que tienen una relación moderada.

Ognio, (2019) en su investigación sobre “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019”. Estableció como objetivo identificar si existe una relación entre GTH y motivación laboral en el personal de enfermería. La investigación usó enfoque cuantitativo, tipo descriptiva – correlacional – transversal, diseño no experimental y muestra de 123 enfermeros. Concluyó que, de acuerdo a los resultados estadísticos, se identificó que la GTH en la institución de salud tiene una eficacia mediana (70,21%), la motivación es media (47,87%), la motivación de afiliación tiene un alto nivel (64,9%); el coeficiente de correlación Spearman Rho = 0,442 y p 0 0,000, significando que existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas variables. Ante una relación directa, significa que al incremento de la GTH mayor es la motivación del personal de enfermería.

A nivel local tenemos las siguientes investigaciones. Manay (2018), en su tesis “Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque 2018”, cuyo objetivo fue diseñar una propuesta e GTH para mejorar el clima

organizacional en la I.E. La investigación usó un enfoque cuantitativo, tipo descriptiva propositiva, diseño no experimental, aplicó encuesta a una muestra de 72 personas. Concluyó que el clima organizacional tiene un nivel bajo; por eso se propuso un modelo de GTH que cuenta con tres aspectos: sensibilizar para actuar, ejecutar talleres y evaluar procesos con el fin de mejorar la labor del personal en la I.E.

Chavarry (2018), en su investigación sobre “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el instituto gastronómico Mochic de Chiclayo-2017”, estableció como objetivo la elaboración de estrategias en GTH para mejorar el nivel de satisfacción laboral. La investigación usó un enfoque mixto, tipo descriptiva, diseño no experimental y usó la encuesta denominada Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Concluyó que el personal no está satisfecho por la distribución de los espacios, normas administrativas, relaciones internas y sociales, limitaciones en los beneficios sociales. Las estrategias de GTH ha establecido incentivos (convenios, bonos, cupones, entre otros), articular la actividad laboral y la vida familiar a través de acciones que incorporan a la familia con el personal, programas de capacitación, formación de talentos, línea de carrera y entrenamiento para incrementar el nivel de satisfacción. Usando test psicológico, se identificó un alto nivel de insatisfacción laboral por ausencia de motivación e incentivos para lograr calidad en el clima laboral.

Santa María (2017), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017”; tuvo como objetivo identificar si existe relación entre GTH y nivel de desempeño del personal de salud en Lambayeque. La investigación es básica, correlacional, diseño no experimental y aplicó una encuesta. Concluyó que existe una relación significativa, directa y fuerte entre GTH y desempeño laboral del personal de salud en las categorías de responsabilidad y capacidad del personal de salud, basado en las pruebas estadísticas de Spearman $Rho = 0,760$ y valor de $p = (p < 0.5)$.

Bazán (2017), en su tesis titulada, “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en el Hospital Belén, Lambayeque, 2015”, cuyo objetivo fue establecer un modelo de GTH para

mejorar el servicio en Hospital Belén. La investigación fue descriptiva – propositiva, diseño no experimental, la muestra fue constituida por personal y usuarios, aplicó encuesta. Concluyó que la GTH en el hospital para mejorar la calidad del servicio, no tiene requisitos a nivel intelectual y físicos de acuerdo al puesto o función que tiene que realizar, siendo deficiente esta labor; por lo que es necesario usar criterios para seleccionar al personal de acuerdo a perfiles y competencias; se exige mayor rigurosidad para regular y seleccionar al personal basada en competencias.

La Gestión del Talento Humano (GTH), según Eslava (2017, p. 23), indica que constituye un enfoque estratégico que guía los procesos y tiene como finalidad generar o crear un nivel de valoración que tiene la empresa a través del uso de acciones en donde se dispone de la capacidad, destrezas, habilidades y conocimientos y lograr competitividad.

Según Mondy y Noe (2015, p. 45), la gestión del talento es el uso de las personas como un recurso para lograr las metas y objetivo en una empresa, constituye una acción que funciona a través de una jerarquía, órdenes y mandatos; es fundamental que el personal participe en las decisiones. Es un compromiso que tiene el personal para lograr objetivo, recibe un salario un salario de acuerdo al nivel de productividad, recibe un trato justo y propicia la profesionalización del personal.

Robbins y Timothy (2014, p. 36), la gestión del talento humano son procesos que considera la organización, planificación, desarrollo del personal, retención, promoviendo un desempeño eficiente de los trabajadores y cumplimiento de las metas y objetivos de una empresa.

La Gestión del Talento Humano se basan en las siguientes teorías: Teoría de la disonancia cognitiva de Festinger y la teoría de los factores de Herzberg.

Teoría de la disonancia cognitiva de Festinger, según Chiavenato (2017) refiere que esta teoría se sustenta en el indicio que toda persona que logra esforzarse

para conseguir un estado de coherencia o consonancia de sí misma. Si una persona posee conocimiento de sí mismo y sobre un espacio inconveniente entre sí (indica que un conocimiento es contrario al otro), se establece una situación de disonancia cognitiva, esta es una de las fundamentales fuentes que origina la incongruencia conductual. Las personas no lo soportan cuando surge (una persona cree en algo, pero su actuar es contrario a lo que cree) se reduce el conflicto.

A esta incongruencia o conflicto se le denomina disonancia. Un aspecto cognitivo es una opinión, conocimiento o creencia que una persona tiene de sí mismo y del contexto que vive. El factor cognitivo está asociado de tres formas y son: Relación consonante, la persona es consciente que fumar es dañino y por ello ya no fuma (dos aspectos cognitivos en conformidad o consonante). Relación disonante, la persona a pesar de conocer que fumar es dañino y sigue fumando (dos aspectos cognitivos en disconformidad o disonante). Relación irrelevante, se refiere cuando una persona conoce que fumar es dañino y desea caminar (dos aspectos cognitivos en una relación irrelevante) (Bernal y Sierra, 2017)

Según Cruz y Jiménez (2018), en una relación disonante, se siente mal las personas y para lograr salir de este conflicto asumen posiblemente tres acciones de forma indistinta y son: Reducirla, con los cambios de sus cogniciones para adecuarlas a al contexto externo. Las personas cambian sus conductas para disminuir la disonancia vinculada al mundo externo. Reducirla, al tratar de realizar los cambios del contexto externo para adecuarse a sus cogniciones personales. Las personas logran conservar sus propias convicciones e intentan cambiar el mundo externo para adecuarse a ellos.

La cognición facilita un conjunto de referencias para que las personas se adecuen en el mundo externo y lo comprenda de forma correcta. La disonancia se origina como producto de la decisión que asume las personas con relación al conflicto que es el resultado de la no coincidencia o no son congruentes entre sí. La vida real, las personas están en permanente lucha para disminuir las disonancias (Mendoza, 2017, p. 46)

Según Chiavenato (2017), la teoría de los dos factores de Herzberg, se basa en un contexto externo (perspectiva extravertida) y afirma que motivar en el trabajo está en función de dos factores: higiénico y motivacional.

Factores higiénicos, son los condicionantes externos del personal en su centro de trabajo y son condiciones físicas, ambientales, salario, beneficios sociales, nivel de supervisión, clima laboral y organizacional, reglamentos internos, políticas de la empresa, oportunidades, entre otros. Los factores higiénicos tienen limitaciones y poca capacidad para impactar en la conducta y comportamiento del personal. La palabra higiene, significa prevención para evitar niveles de insatisfacción en el ámbito laboral o potenciales amenazas que afecta el equilibrio de las empresas. Si los factores higiénicos son favorables, entonces se evitan insatisfacciones y eleva de forma duradera y sustancial la satisfacción del personal en un centro de trabajo. Sí son precarios, incrementan la insatisfacción, conocidos como factores de insatisfacción. Incluye: bienestar laboral, condiciones de trabajo, relaciones internas, competencias técnicas, políticas organizacionales, remuneración y salarios, garantía puesto de trabajo, relaciones interpersonales. Los factores higiénicos se refieren al entorno del puesto de trabajo.

Suguna y Vimala (2018), señalan que los factores motivacionales, están incluidos el puesto de trabajo, funciones laborales, tareas y acciones laborales; generan satisfacción permanente e incremento de la productividad superior al nivel normal. La expresión motivación, son los sentimientos por la realización en el trabajo, reconocimiento laboral y profesional, incremento desempeño en las tareas y acciones, respuesta a desafíos y retos y el impacto en la productividad de trabajo. Si los factores motivacionales son favorables, entonces incrementa los niveles de satisfacción, pero si son precarios, disminuye e incluso genera ausencia en la satisfacción del personal. Se le denomina factores de satisfacción. Incluye responsabilidades delegadas, perfil del puesto, capacidad de decisión, forma de ejecutar el trabajo, asensos, uso de habilidades profesionales y

personales, definición objetivos, sistema de evaluación, simplificación del puesto labora, enriquecimiento y ampliación del puesto (vertical u horizontal)

En conclusión, la teoría de los factores, señala que el nivel de satisfacción en el puesto de trabajo está en función de su contenido, actividades, retos y desafíos, estímulos (llamados factores motivacionales). El nivel e insatisfacción en el puesto de trabajo, depende del ambiente que trabaja, capacidad de supervisión, relaciones internas y con colegas, condiciones del contexto del puesto (llamados factores higiénicos) Se determinó que los factores encargados de la satisfacción personal o profesional son diferentes y desligados de los factores encargados de la insatisfacción personal o profesional. Lo contrario a satisfacción es no tener nada de satisfacción y no es la insatisfacción; igual sería que lo contrario a insatisfacción personal o profesional no es la satisfacción, sino no tener insatisfacción. Herzberg considera que para tener un aumento de la motivación laboral es necesario enriquecer las funciones o tareas, significa exagerar de forma deliberada las metas, objetivos, desafío en las tareas, responsabilidades en el puesto de trabajo. (Van, Mathafena y Ras. (2017).

Según Chiavenato (2015, p. 84) y Rodríguez (2017, p. 45), señalan que para una eficiente gestión del talento humano deben considerar procesos como: planificación e integración del personal, incluyen reclutar, seleccionar, inducir al personal y desarrollar capacidades a través de la formación y capacitación. Están enfocados de forma estratégica y de dirección para obtener el máximo nivel de conocimiento, habilidades y capacidades competitivos. Se analizan dos dimensiones: internas y externas

Según Chiavenato (2015, p. 85), las dimensiones internas, incluyen todo lo que se refiere al a composición del personal: habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones; estos indicadores señalan la forma de gestionar al personal en las organizaciones.

El Conocimiento: es el conjunto de saberes, experiencias, información, valores, ideas y percepciones que generan una estructura mental en las personas que

incorporan o evalúan nuevos saberes, ideas y experiencias; es un recurso potencial enorme que influye en el cambio del mundo por el avance de las tecnologías vinculadas a la comunicación, información y conocimiento

Las Habilidades: constituye la capacidad que tienen las personas para poder ejecutar variedad de tareas en un determinado puesto de trabajo, es un valor actual de que son capaces de hacer las personas. Existen habilidades físicas e intelectuales; cada persona es capaz de proporcionar sus capacidades a las empresas, siendo está una razón fundamental para que las personas sean aceptadas en un puesto de trabajo. Las habilidades influyen en el desempeño de las personas, es un indicador de la gestión del talento humano

La motivación para Santivañez (2017) es un proceso que consideran la dirección, intensidad y persistencia de las personas para lograr una meta. Los incentivos generan niveles de sensibilidad en las personas e influyen en el nivel de desempeño de las tareas o funciones que se asignan en cada puesto de labores. Según Turienzo (2018), la motivación es un indicador clave en la dimensión interna y se enfoca en satisfacer los requerimientos de los individuos para lograr las metas, obtener una conducta necesaria y en particular asumir actitudes positivas en la ejecución de las tareas dentro de la organización.

Las actitudes: constituye un estado de alerta en la mente y determinado por las experiencias organizadas e impacta en las respuestas que una persona da ante situaciones, objetos o ante otras personas. Así, las personas adquieren actitudes dirigidas al trabajo, colegas, organización, remuneraciones y otros aspectos; entre ellas destacan el nivel de satisfacción en el trabajo, activa participación y alto nivel de compromiso con las organizaciones o empresas.

Según Rodríguez (2017, p. 45), indica que las dimensiones externas están incluidas todos los factores, elementos y acontecimientos del entorno que influyen en la forma de seleccionar, desarrollar y permanecer de una persona en la empresa u organizaciones; se considera el análisis del clima organizacional a

nivel labora, perspectivas a nivel profesional, condiciones laborales, estímulos, reconocimiento, como se detalla a continuación:

El clima laboral en la organización está dirigido a la valoración de las personas en el trabajo, el reconocimiento de las capacidades del personal en el proceso de toma de decisiones, al cumplimiento de los valores y principios como el respeto e igualdad, así como la articulación y consideración con las familias y sociedad.

El desarrollo profesional es la forma de educar, formar y capacitar con la finalidad de desarrollar, ampliar y perfeccionar a las personas a nivel profesional en una especialización o carrera al interior de la organización para lograr una mayor eficiencia, productividad y competitividad en las funciones y puesto de trabajo. Significa las oportunidades para lograr un crecimiento sostenido a través de un programa de educación o capacitación profesional.

Condiciones de trabajo son las motivaciones que se establecen en el ámbito laboral que permita mejorar los factores higiénicos del entorno laboral que generen incremento de los niveles de satisfacción de acuerdo sus requerimientos y evitar niveles de insatisfacción laboral. Las condiciones de trabajo son un conjunto de elementos que interactúan de forma armónica para propiciar la administración de la salud, seguridad y calidad en el trabajo. Está integrado por la estructura orgánica, políticas, planificación, evaluaciones, aplicaciones de estrategias y acciones para mejoras permanentes en las organizaciones.

El reconocimiento y recompensas a las personas por su desempeño; son condiciones necesarias que favorecen al personal para lograr incrementos elevados del rendimiento; la relación está que, ante mayores medidas de recompensas y reconocimientos equitativas y correctas, los logros en el rendimiento serán siempre satisfactorios.

La planificación, es la prevención de requerimiento de personal de una empresa u organización el cual debe ser adecuado, en un lapso de tiempo y según las necesidades y funciones de las empresas, enfocado en el beneficio máximo. Una buena planificación se sustenta en las propuestas de soluciones según las necesidades de talento que requiere la empresa. Las etapas, son; recopilación y análisis de datos, identificar metas, objetivos y políticas del talento, aprobación y autorización de la autoridad competente.

La integración, es un proceso que permite la incorporación o abastecimiento de talentos en una empresa, según los requerimientos establecidos, se necesita de una rigurosa y cuidadosa selección del personal. La selección requiere reclutar candidatos idóneos que reúna los requisitos del perfil que se necesita para la vacante o puesto de trabajo en la organización u empresa.

El desarrollo de personal, es el conjunto de estrategias que tiene como finalidad apoyar al personal, como son: capacitaciones, desarrollo organizacional y personal, se considera todo aquello en que la empresa va invertir para apoyar y motivar a su personal para lograr que se competitivo con sus roles y funciones y así tener un alto nivel de desempeño a nivel interior y exterior (Semren, 2017)

Existen varios autores que han tratado el tema de la contratación de personal desde diversas perspectivas como parte del área de recursos humanos, entre ellos están Escobar (2018), Peñalver (2018), Espinoza (2018), Cuesta y otros (2018), Cuesta y otros (2018), coinciden en señalar que el proceso de contratación del personal es una suma de conocimientos, capacidades, habilidades, competencias, motivaciones, experiencias y técnicas que tienen y contribuyen las personas en una organización, generando competitividad organizacional y garantizando un óptimo funcionamiento en las áreas y procesos de una empresa.

El proceso de contratación de personal está determinado por dos elementos centrales: el reclutamiento y la selección del personal.

El proceso de reclutamiento y selección del personal son dos fases de un mismo proceso para lograr una eficiente contratación de personal por el área de recursos humanos en una organización. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por tanto, es una actividad positiva y de invitación. Mientras la selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. (Montoya & Boyero, 2019, p. 10)

El reclutamiento es la etapa inicial del proceso de obtención de trabajadores y luego dar lugar a la selección y posterior contratación de los mismos por las organizaciones. Ramírez (2019) sostiene que el reclutamiento del personal es la práctica y actividades que permiten atraer personal a las organizaciones. Sanabria (2018) sostiene que la finalidad de reclutamiento es cuantitativa y cualitativa porque no sólo interesa el número sino también la calidad del personal. Para Dessler y Valera (2018) el proceso de reclutamiento es una serie de fases que se unen a lo largo del proceso.

Según Mondy (2016) reclutar es un proceso que significa atraer para contratar personas de forma inmediata y oportuna, con cualidades profesionales apropiadas y que solicitan por un puesto de trabajo disponible en una institución (p.128). Chiavenato (2015), indica que reclutar personal es un conjunto de procedimientos y técnicas con la finalidad de convocar profesionales postulantes calificados y que reúna los requisitos que requiere el perfil del puesto; es eficaz cuando logra convocar una alta cantidad de postulantes para luego ser debidamente seleccionados. Ibáñez (2015) precisa que el reclutamiento es la relación entre la búsqueda y descubrimientos de postulantes profesionales y capaces para asumir un cargo en una organización y cumplen con los requisitos para establecer un contrato para integrar en una entidad por ausencia, renuncias, despidos, retiros, jubilación, creación de puestos de trabajo, entre otros.

Las dimensiones del proceso de reclutamiento, según Mondy (2016), se inicia con el proceso de planificación y requerimiento del personal, las instituciones

revisan las opciones para realizar las contrataciones y luego determinan el requerimiento de personal, precisando el nombre del puesto de trabajo, área o departamento y el tiempo de inicio que se requiere. Es la descripción del puesto de trabajo requerido. Baque y Cevallos (2017), indica que la institución evalúa a nivel interno si existe personal que reúna las condiciones para asumir dicho puesto o se tendría que convocar a nivel externo. Porret (2019), señala que, en las organizaciones, el proceso de reclutamiento, genera costos altos, por eso se utilizan los métodos de reclutar que tengan menos costos y más beneficios. Las organizaciones al determinar las fuentes de postulantes, usará los métodos convenientes para el reclutamiento, externo o interno, para lograr el objetivo (p.132)

Ganga y Sánchez (2018), refiere que el reclutamiento a nivel interno consiste en identificar una vacante para luego la entidad busca entre su personal a la persona calificada para reubicarla sea a través de ascensos (movimiento de abajo hacia arriba) o son trasladados (movimiento lineal) o son transferidos con ascenso (movimiento diagonal)” (p. 221). Galán, Malagón-Londoño, y Pontón (2018), manifiestan que, en este proceso de reclutamiento interno, el personal de enfermería en un hospital tiene la oportunidad para acceder a dicho puesto y ser promovido a nivel interno, considerando que tiene la preferencia (p.124)

El reclutamiento interno, Alfaro (2018) consideró los mismos empleados, quienes pueden ver como la oportunidad para aspirar a mejores posiciones. Los parientes, conocidos de los integrantes de la entidad, pueden recoger las necesidades de la empresa mediante ellos. (p. 77)

El reclutamiento externo, según Chiavenato (2017), se refiere a los candidatos que no son partes de la organización y se someten a un riguroso proceso de selección de colaboradores externos; así se convocan a profesionales con destrezas y competencias que no tienen al interior de la organización. El proceso de reclutamiento llega al mercado de personal o recursos humanos de forma eficaz y precisa para lograr conseguir el postulante adecuado y con un perfil requerido.

El proceso de selección del personal parte de la definición de los parámetros necesarios para cubrir una plaza vacante, en correspondencia de los objetivos de la empresa y de las políticas y programas para garantizar la incorporación del personal idóneo; sobre estas bases se seleccionan los candidatos. Durante este proceso se recopila de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo; así como, la determinación de a quién se contratará, según los atributos que posee para ajustarse al cargo, de esta forma, se garantiza poder contar con empleados capaces de mantener o aumentar la eficiencia de la organización (Mathis & Jackson, 2016).

Sastre y Aguilar (2019) sostiene que el proceso de selección de personal tiene una tendencia a valorar principalmente los conocimientos en un área específica, igualmente son importantes las pruebas psicotécnicas, médicas, físicas e información personal.

Según Robbins y Judge (2013), citado por Rodríguez (2017) señala que el proceso para seleccionar personal es la identificación de profesional que tienen un perfil determinado y cuyas particularidades personales (experiencia y habilidades) está en relación al puesto de trabajo requerido (p. 544), asimismo Daft y Marcic (2009), define como un proceso para identificar habilidades, talentos y actitudes que requiere las personas para ejercer un trabajo (p. 321). También, Louffat (2012), señaló que toda selección de personal para cubrir un puesto de trabajo vacante por una organización, es un delicado proceso, es un filtro que permite o no permite el ingreso de convocados y que satisfagan las expectativas actuales y futuras (p. 101).

Gómez (2017) Indicó que cada proceso de selección es diferente porque los pasos que se tomen deben darse en base a las características del puesto que se desea ocupar. Previamente se debe plantear con que se va a enfrentar el proceso; existiendo muchas opciones, pero se tendrá que elegir la más apropiada.

Chiavenato (2017), refiere que toda selección de personal es un proceso que se da en varias fases que incluye el uso de técnicas económicas, fáciles y simples o las sofisticadas y costosas. La etapa que son parte de la selección de personal, son: solicitud de trabajo, entrevista, selección de pruebas, test personal, examen médico y análisis clínicos y decisión final.

La forma de ejecutar el proceso de contratación de personal, no solo debe ser visto como una forma de relaciones internas o externas, sino por la importancia en la valoración de las relaciones integradas de todos los integrantes de una empresa u organización que son el personal, clientes y proveedores y tienen un rol protagónico que genera éxito en las empresas (Benavides, Beltrán, Vergara & Pérez, 2017). González (2018) señala que es importante contratar un personal eficiente para mejorar las relaciones con los clientes, empleados y proveedores y que tengan niveles de calidad y desempeño productivo en las empresas

Asimismo, Sani, Zamora & Moscoso (2017), enfatizan que el objetivo primordial para contratar personal en una organización es lograr una selección de personas profesionales y altamente calificados y por ello debe lograr cumplir eficientemente con las tareas y actividades que correspondan al reclutamiento y selección, para lo cual debe usar metodologías de recursos humanos para lograr lo más competitivo en el mercado laboral

Según el Ministerio de Salud (2019), en el Perú, en el actual contexto epidemiológico que muestra altas tasas de mortalidad, fecundidad y con una frecuencia de enfermedades infectocontagiosas y transmisibles que generan muerte, se requiere de un personal con capacidades humanas y profesionales para responder a las demandas, exceptivas y requerimientos de salud. Por eso es necesario ordenar las capacidades en el sistema de salud para viabilizar la inversión estatal en capacitación y en la formación profesional; demanda reorganizar el modelo de formación en salud desde las universidades e institutos superiores, definiendo el nuevo perfil profesional en salud

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

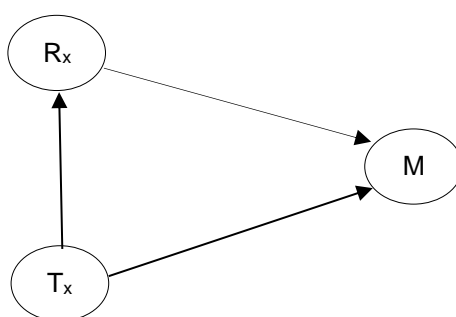
En el estudio presente, se utilizó el tipo de investigación básica. Descriptiva – Explicativa - Propositivo con corte transversal. La investigación está inmersa dentro de la base del paradigma positivista con una metodología cuantitativa.

Porque detalla los acontecimientos de las diversas variables de forma objetiva y de la forma como han sucedido, describiendo las características y relaciones de los hechos en forma individual y grupal para identificar el comportamiento, organización y estructura de los mismo (Hernández y Mendoza, 2018, p. 199).

Diseño de investigación

La investigación presente, utilizó un diseño No Experimental transversal, descriptivo. Este diseño de investigación permite establecer una descripción detallada de las variables sin alterar estableciendo características, relaciones de hechos, eventos o fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018).

En el siguiente esquema se muestra el diseño de investigación



Dónde

Rx = Observación de la realidad problemática.

Tx = Teorías que fundamentan la propuesta.

M = Modelo propuesto validado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable gestión del talento humano

Definición conceptual: La Gestión del Talento Humano (GTH), según Eslava (2017, p. 23), indica que constituye un enfoque estratégico que guía los procesos y tiene como finalidad generar o crear un nivel de valoración que tiene la empresa a través del uso de acciones en donde se dispone de la capacidad, destrezas, habilidades y conocimientos y lograr competitividad.

Definición operacional: Está constituido por las dimensiones internas y externas donde se combinan los conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes con el clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración.

Escala de medición: Ordinal.

Variable contratación personal

Definición conceptual: Según Chiavenato (2017), es un proceso de cierre o finalización de las etapas y la formalización de la entrada del candidato como colaborador en una entidad y que culmina con la firma de contrato de acuerdo a las normas legales.

Definición operacional: Es el proceso de reclutamiento y selección de personal en una institución.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: Estuvo conformada por las diferentes personas de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo, que asciende un total de 50 personas.

Muestra: Fue el total de la población, 50 enfermeros del área de Inmunización Microred La Victoria-Chiclayo. Esta muestra se seleccionará considerando características similares, aspectos incluyentes y excluyentes.

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión usado en la presente investigación, son:

Personal del área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo

Personal que voluntariamente aceptaron participar en la investigación
Personal que al momento de ejecutar la presente investigación se encontraron presente.

Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión son:

Personas que no son integrantes del área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo

Personal que no deseaba participar en la presente investigación

Personal que no estuvo presente en el momento de aplicar los instrumentos de investigación

Unidad de análisis

Personal del área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018), señalan que las técnicas se usan para recoger información o datos, registrando hechos cuantificados o cualitativos sobre los hechos, expresado en variables de investigación; constituye una captura de los fenómenos, acontecimientos u hechos de una determinada realidad.

Vásquez (2020, p. 80), señala que los instrumentos, son mecanismos que se utilizan para recolectar datos, puede ser de diversos formatos o recursos, útiles para registrar o almacenar información

Encuesta con su instrumento el cuestionario: Se utilizó en la presente investigación para recoger información sobre las variables de forma estadística. En este caso se aplicó un cuestionario con diversas preguntas y cada una con sus alternativas posible a la muestra poblacional.

El cuestionario tiene 20 ítems. Se utilizó la escala de Likert para establecer la medición de las repuestas en 5 niveles, como se muestra en la siguiente tabla.

ENUNCIADO	VALOR
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Entrevista con su instrumento guía de entrevista: Se usó para profundizar la información y realizar un análisis de los acontecimientos que correspondan a las variables de investigación y que no se ha podido obtener información suficiente. A través de una guía de preguntas se realizó entrevista al personal del área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

Análisis documental con su instrumento ficha de análisis: Permitted obtener información de fuentes bibliográficas u otra fuente similar: impreso, digital, audio, video u otra fuente, que tengan relación con las variables de investigación

Validez: Para la validez de criterio se ha utilizado la escala de Likert con la cual se puede comparar como el estándar que juzga la validez. La validez de contenido, las preguntas fueron elaboradas teniendo en cuenta el constructor de gestión del talento humano y contratación personal, las preguntas redactadas representan la información que se desea recoger de cada variable objeto de estudio.

Los instrumentos para su validación se solicitaron el juicio de tres expertos para que validen los cuestionarios.

Confiabilidad:

Para medir el instrumento se usó a prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Tabla 1:

Prueba de confiabilidad de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos	N° de encuestado
0,918	20	20

Nota: Datos obtenidos del Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano tiene el 0,929 y por lo tanto tiene un excelente nivel de confiabilidad, es válido y puede ser aplicado.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para esta investigación se realizó de acuerdo a lo establecido por Hernández y Mendoza (2018) que considera los siguiente:

Fase de análisis; se establecieron las unidades de análisis para cada variable, los resultados logrados y la interpretación requerida sin perder la credibilidad.

Fase de descripción; se realizó una descripción de las unidades de análisis, teniendo en cuenta argumento y sustentación desde un enfoque científico para sostener la credibilidad de los hallazgos.

Fase de construcción; se elaboró el informe correspondiente, constituye el instrumento que permite sustentar los resultados de las variables, resultados y propuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos en la presente investigación se ha considerado los datos obtenidos en la encuesta, el mismo que fueron procesado a nivel estadístico a través del programa Microsoft Excel versión 2016, así como el sistema informático SPSS versión 22, los cuales van a permitir realizar tablas y gráficos estadísticos para poder analizar los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos:

Vasquez (2020, p. 60) indica que hay que tener en cuenta diversos criterios éticos para iniciar una investigación en las etapas del diseño, proceso de recolección de información. Estos criterios éticos están vinculados a la actitud que asume el investigador con relación a los sujetos de la investigación o personas que voluntariamente participan en la investigación y por lo cual debe considerar los siguientes criterios.

El principio de la autonomía, es un derecho de las personas que consiste en decidir por sí mismos, sin estar coaccionados, pero exige el deber de respetar la forma autónoma de actuar de los demás

El principio de beneficencia, es un derecho de las personas para vivir de acuerdo a la forma de pensar, concebir, sentir y entender la felicidad, vida o perfección, pero exige el deber para buscar el bienestar de los demás

El principio de no-maleficencia, es un derecho de las personas para evitar la discriminación sea por sexo, edad, raza, biológica, salud u otro, exige el deber de no hacer daño a los demás

El principio de justicia, es un derecho de las personas para evitar la discriminación por temas económicos, políticos, culturales o ideológicos, exige el deber de respetar la variedad y apoyar igual beneficio o riesgo a los demás.

La investigación cumplirá y cñera en el Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo, como lo establece en la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV

IV. RESULTADOS

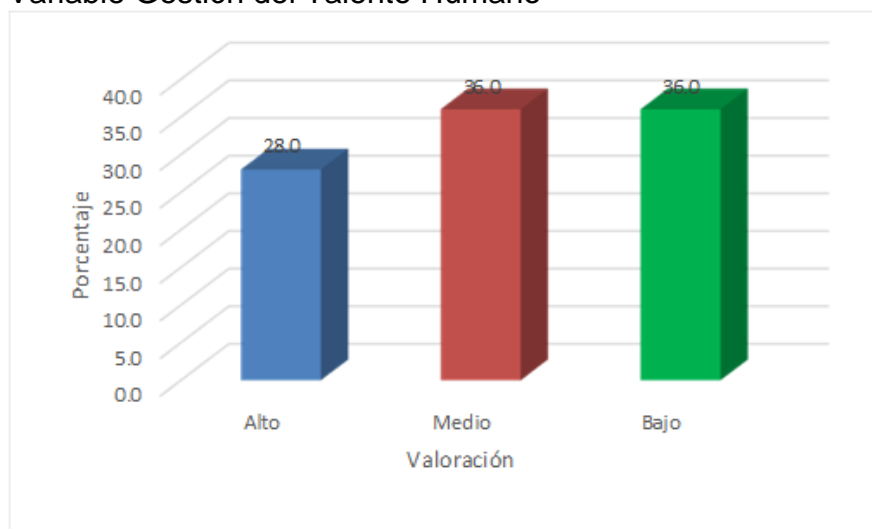
Gestión del Talento Humano

Tabla 2:
Estado Variable Gestión del Talento Humano

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	28.0
Medio	18	36.0
Bajo	18	36.0
Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Gestión de Talento Humano

Figura 1:
Estado Variable Gestión del Talento Humano



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Gestión de Talento Humano

Nota: Del total de encuestados, el 36% indican que la valoración de la GTH es “Bajo” y “Medio” respectivamente y el 28% indica que es “Alto”. Datos que son preocupantes por la valoración baja que se le asigna, muestra que los indicadores de las dimensiones internas y externas no están encaminados para incrementar el desempeño laboral del personal y lograr las metas y objetivos de la institución

Tabla 3:

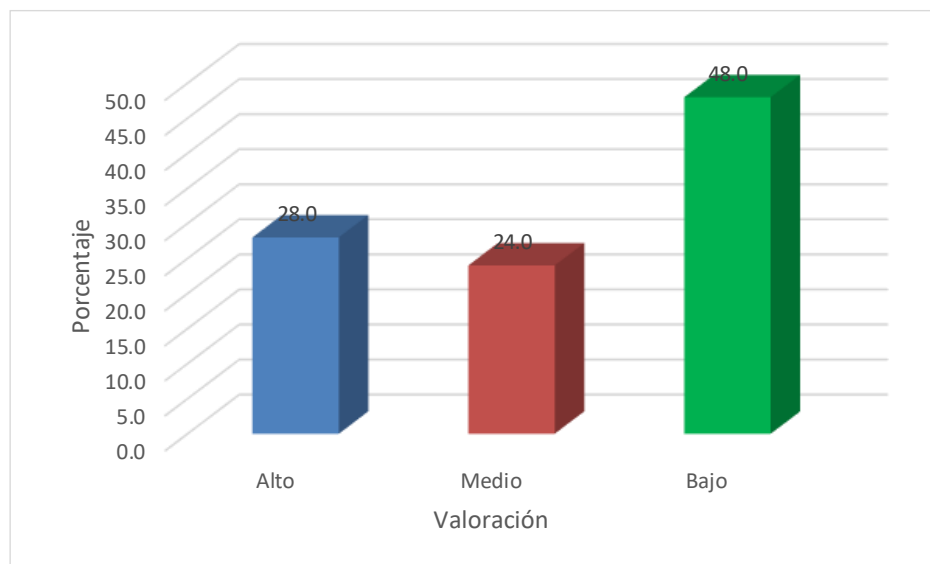
Estado de las dimensiones internas en la Gestión del Talento Humano

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	28.0
Medio	12	24.0
Bajo	24	48.0
Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensiones internas de GTH

Figura 2:

Estado de las dimensiones internas en la Gestión del Talento Humano



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensiones internas de GTH

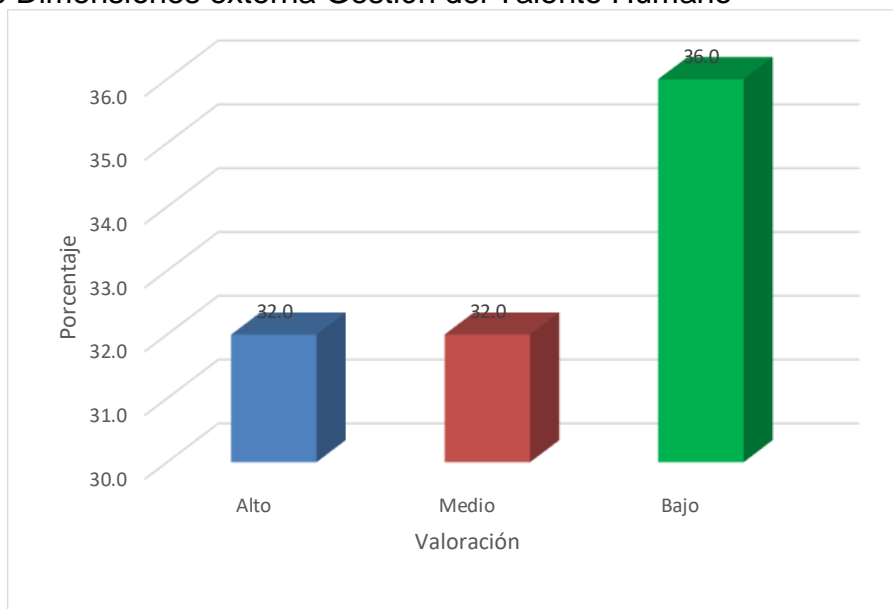
Nota: Del total de los encuestados, se observa que el 34% indican que la valoración de dimensión interna de la GTH es “Bajo”, el 28% indican que la valoración es “Alto y 24% refieren que es Medio”. Datos preocupantes por la valoración baja que se le asigna y mostrando que los indicadores como conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes no están logrando optimizar el desempeño laboral y que es necesario fortalecer para que el personal logre un mejor rendimiento laboral

Tabla 4:
Estado Dimensiones externa Gestión del Talento Humano

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	32.0
Medio	16	32.0
Bajo	18	36.0
Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensiones externas de GTH

Figura 3:
Estado Dimensiones externa Gestión del Talento Humano



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensiones externas de GTH

Nota: Del total de encuestados, se observa que el 36% indican que la valoración de la dimensión externa de la GTH es “Bajo” y el 32% señalan que la valoración es “Alto y Medio”, respectivamente. Datos preocupantes por la valoración baja que se le asigna a la dimensión externa y muestra que los indicadores como clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, reconocimientos, planificación e integración no está operando de forma eficiente y es necesario mejorar

Resumen de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano

Tabla 5:

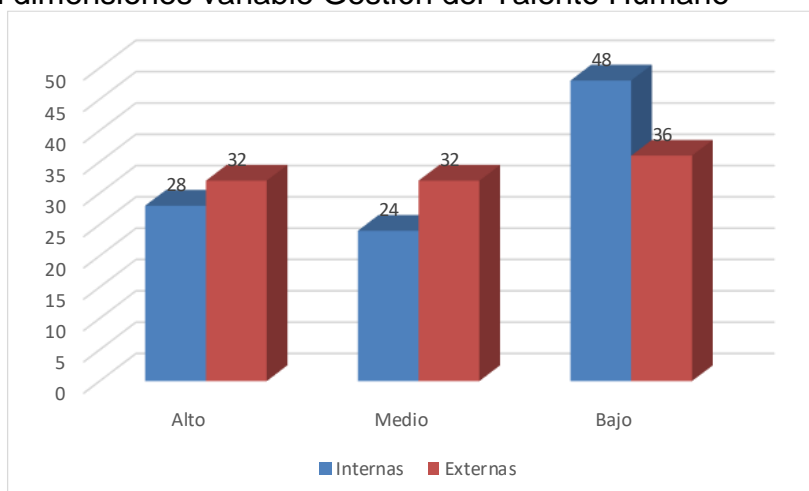
Resumen dimensiones variable Gestión del Talento Humano

Variable: Gestión Talento Humano	Dimensiones %	
	Internas	Externas
Alto	28	32
Medio	24	32
Bajo	48	36
Total	100	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Resumen de dimensiones GTH

Figura 4:

Resumen dimensiones variable Gestión del Talento Humano



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Resumen de dimensiones GTH

Nota: En la Tabla 7 y Figura 8 se observa que el nivel de valoración de las dimensiones de la variable gestión del talento humano se diferencian. La dimensión interna, considera indicadores de conocimiento, habilidades, actitudes y motivaciones tiene nivel bajo (48%), alto (28) y medio (24%); la dimensión externa, considera los indicadores clima laboral, perspectiva profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento, planificación e integración, tienen un nivel bajo (36%), alto y medio tienen el 32%, respectivamente. Esto refleja la importancia de priorizar la mejora de las dimensiones internas del personal y luego las dimensiones externas.

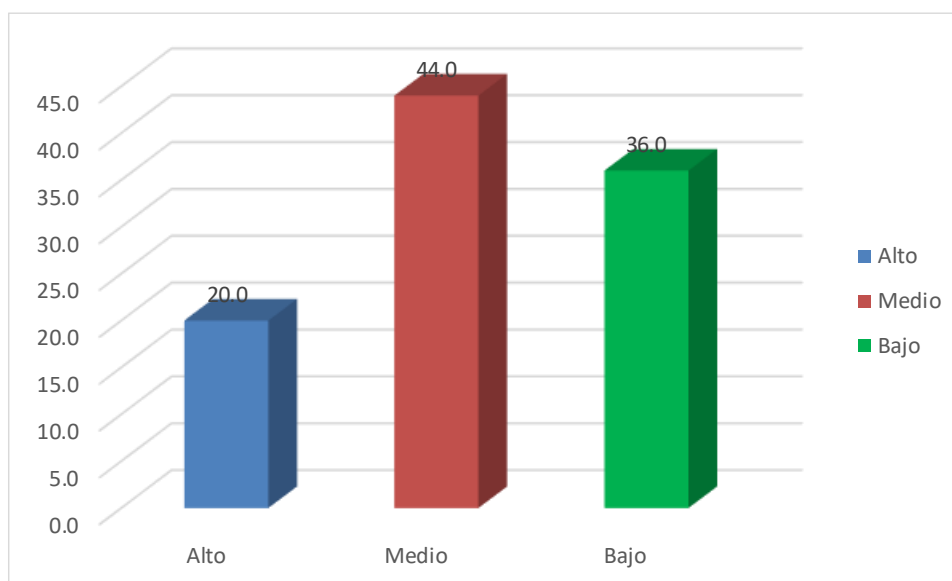
Contratación personal

Tabla 6:
Variable contratación personal

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	20.0
Medio	22	44.0
Bajo	18	36.0
Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Contratación personal

Figura 5:
Variable contratación personal



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Contratación personal

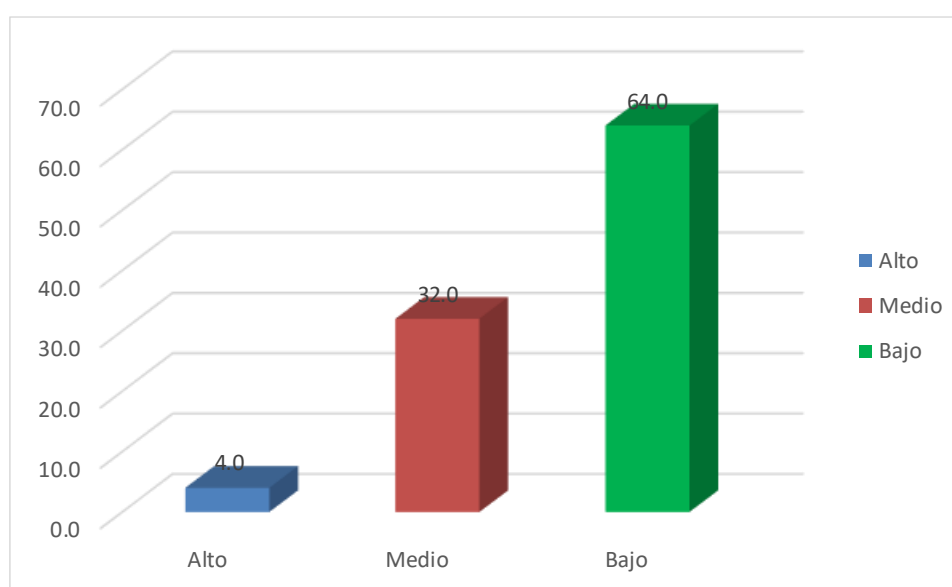
Nota: Del total de encuestados, se observa que el 44% indican que la valoración de la variable contratación del personal es “Medio”, el 36% señalan que la valoración es “Bajo” y el 20% refieren que es “Alto”. Datos preocupantes porque a pesar que tiene una valoración medio, el porcentaje de la valoración baja es alta, indicando que tiene limitaciones para corregir en la contratación del personal y analizar las dimensiones de reclutamiento y selección de persona.

Tabla 7:
Estado de la dimensión reclutamiento

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	4.0
Medio	16	32.0
Bajo	32	64.0
Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensión reclutamiento

Figura 6:
Estado de la dimensión reclutamiento



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensión reclutamiento

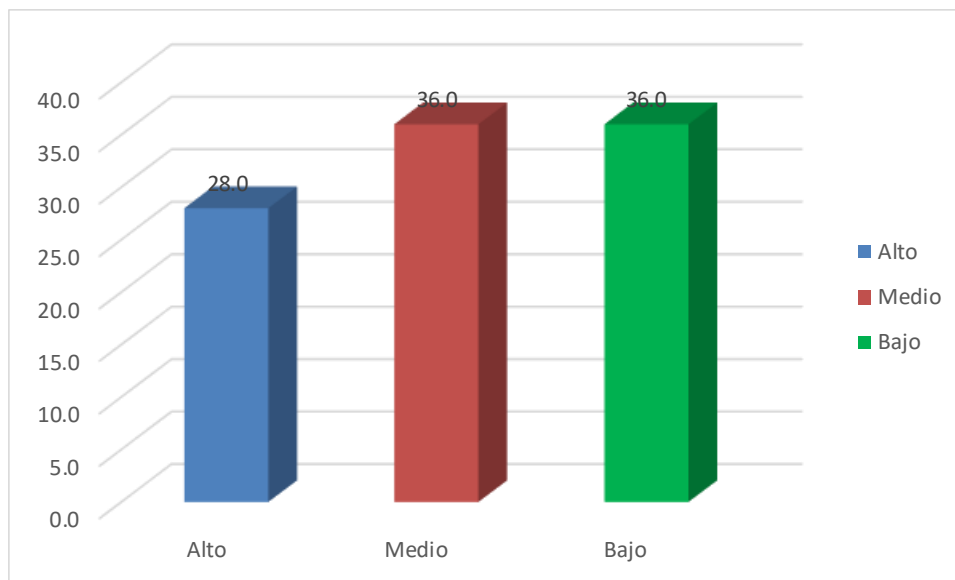
Nota: Del total de encuestados, se observa que el 64% indican que la valoración de la dimensión reclutamiento de la variable contratación del personal es “Bajo”, el 32% señalan que la valoración es “Medio” y el 4% refieren que es “Alto”. Datos muy preocupantes se tiene una valoración baja muy extrema alta, significando que el proceso de reclutamiento interno y externo para contratar personal no se realiza en las mejores condiciones deseadas y por lo tanto requiere de correcciones y mejoras.

Tabla 8:
Estado de la dimensión selección

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	36.0
Medio	18	36.0
Alto	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensión selección

Figura 7:
Estado de la dimensión selección



Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado – Dimensión selección

Nota: Del total de encuestados, se observa que el 36% indican que la valoración de la dimensión selección de la variable contratación del personal es “Bajo” y “Medio”, respectivamente y 28% señalan que es “Alto”. Datos muy preocupantes se tiene una valoración baja de la dimensión selección, significando que el proceso de selección para la contratación de personal no es el más idóneo y por lo tanto requiere de correcciones y mejoras.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general es Diseñar un modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, para lograr este objetivo se ha realizado lo siguiente: identificar el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización; analizar el perfil del profesional de enfermería el área Inmunización y establecer los lineamientos el diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

Con relación al objetivo general, el diseño del modelo de gestión del talento humano se ha basado en los resultados de las variables GTH y contratación personal. La valoración de la GTH es bajo (36%) cuyas dimensión interna e indicadores (Conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes) y las dimensiones externas (Clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración) tiene que realizar correcciones y mejoras para lograr una buena contratación del personal. De forma similar, la valoración de la variable contratación personal, que tuvo una valoración media (44%) y que requiere mejorar las dimensiones de reclutamiento interno y externo y establecer los criterios para la selección de acuerdo al perfil del personal de enfermería

Este resultado tiene relación con la investigación de Figueroa (2020) sobre las condiciones de la GTH y su relación con las capacidades, en donde identificó que los conocimientos adquiridos y compartidos y el liderazgo asumido, generan cambios que han logrado un impacto significativo en la promoción de capacidades profesionales del personal y poder adecuarse a los cambios exigentes actuales. También tiene relación con la investigación con Ognio, (2019) sobre GTH y la motivación de los colaboradores de enfermería; concluyó que, de acuerdo a los resultados estadísticos, se identificó que la GTH en la institución de salud tiene una eficacia mediana (70,21%), la motivación es media (47,87%), la motivación de afiliación tiene un alto nivel (64,9%); encontró que

existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas variables. Ante una relación directa, significa que al incremento de la GTH mayor es la motivación del personal de enfermería.

Los resultados para establecer el modelo de Gestión del Talento Humano (GTH), según Eslava (2017, p. 23) constituye un enfoque estratégico que guía los procesos y tiene como finalidad generar o crear un nivel de valoración que tiene la empresa a través del uso de acciones en donde se dispone de la capacidad, destrezas, habilidades y conocimientos y lograr competitividad. También permite afirmar lo indicado por Mondy (2016) reclutar y seleccionar son procesos que significa atraer para contratar personas de forma inmediata y oportuna, con cualidades profesionales apropiadas y que solicitan por un puesto de trabajo disponible en una institución

Con relación al Primer Objetivo Específico: identificar el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, tenemos lo siguiente:

Con relación al estado de la Gestión del Talento Humano tiene una valoración de 36% catalogado como “Bajo” y “Medio”, respectivamente, estos datos están incluida las dimensiones internas y externas con sus respectivos indicadores, mostrando una preocupación, porque no están encaminados para incrementar el desempeño laboral del personal y lograr la metas y objetivos del área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

Con relación a la dimensión interna de la Gestión del Talento Humano, tiene una valoración de “Baja” (34%), significando que los indicadores como conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes no están encaminados para lograr que el personal de la cooperativa logre optimizar el desempeño laboral y que eso afecta en el desempeño laboral en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

Con relación a la dimensión externa de la Gestión del Talento Humano, tiene una valoración de “Baja” (36%), significando que los indicadores, como clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, reconocimientos, planificación e integración no están encausados en la dinámica para que el personal logre un mayor desempeño laboral y, por ende, lograr las metas del área de inmunización.

Estos resultados tienen relación con la investigación de Bazán (2017) quien determinó que la GTH tiene deficiencias porque no se considera los indicadores con relación a la capacidad intelectual, condiciones físicas, no han considerado una adecuada selección del personal considerando conocimientos y competencias. De forma similar tiene relación con la investigación de Mamani (2019) identificó que la GTH es regular (45%) y en igual relación la productividad laboral es regular (60%); encontró fallas en el proceso de aplicación de la GTH en la empresa.

Estos resultados están en relación a la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger; según Chiavenato (2017), se refiere toda persona que logra esforzarse para conseguir un estado de coherencia o consonancia de sí misma. Si una persona posee conocimiento de sí mismo y sobre un espacio inconveniente entre sí (indica que un conocimiento es contrario al otro), se establece un conflicto cognitivo, esta es un factor que da origen a la falta de congruencia conductual. Cuando surge esto, las personas no lo soportan (una persona cree en algo y su actuar es contrario a lo que cree) se reduce el conflicto. A esta incongruencia o conflicto se denomina disonancia. Un aspecto cognitivo es una opinión, conocimiento o creencia que una persona tiene de sí mismo y del contexto que vive.

Con relación al segundo objetivo específico sobre analizar el perfil del profesional de enfermería el área Inmunización, se obtuvo los siguientes resultados. Para analizar el perfil de enfermería se ha caracterizado al personal que labora en el área de inmunización y se obtuvo el siguiente dato: la mayoría son mujeres (66%), significando el rol que asumen en el área y permiten llevar el proceso del servicio en óptimas condiciones para los usuarios externos; el 54,6% sus edades

oscilan entre 30 a 39 años, el 72% son personal nombrado y el 35% laboran entre 9 a 12 años. Estos datos nos muestran que la mayor recarga está centrada en las enfermeras y técnicos del área de inmunización.

Esta forma de determinar el perfil del profesional de enfermería está en relación a la forma cómo se realiza la contratación del personal y según el mismo personal del área de inmunización, indican que la valoración del proceso de contratación de personal es “medio” (44%), el 36% indican que es bajo y solo el 20% refieren que es alto. Estos datos nos permiten apreciar que no se está cumpliendo con las normas establecidas o no se está logrando reclutar al mejor personal profesional que requiere el área de inmunización.

Las dimensiones del contrato de personal son el reclutamiento y la selección. A nivel del reclutamiento, tenemos lo siguiente; el 64% indican que la valoración de la dimensión reclutamiento es “Bajo”, el 32% señalan que la valoración es “Medio” y solamente el 4% refieren que es “Alto”; significando que el proceso de reclutamiento interno y externo para contratar personal no se realiza en las mejores condiciones deseadas y por lo tanto requiere de correcciones y mejoras. A nivel de la dimensión selección, el 36% indican que la valoración de la dimensión selección “Bajo” y “Medio”, respectivamente y 28% señalan que es “Alto”; significando que el proceso de selección para la contratación de personal no es el más idóneo y por lo tanto requiere de correcciones y mejoras

Este resultado tiene relación con la investigación de García (2021) sobre desafíos y limitaciones en la contratación pública, concluyó que las modificaciones introducidas por las tecnologías de la Información y las Comunicaciones han afectado a las distintas áreas de las administraciones públicas, llegando hasta la contratación pública, en la que se ha optado por la vía electrónica; este nuevo sistema trae consigo nuevos desafíos, siendo uno de ellos las limitaciones o desacuerdos que puedan surgir en cuanto a la protección de personal datos; asimismo, los cambios operaron en materia de contratación y relacionados con personal.

Estos resultados tienen relación con lo planteado por Chiavenato (2017), indica que contratar personal es un conjunto de procedimientos y técnicas con la finalidad de convocar profesionales postulantes calificados y que reúna los requisitos que requiere el perfil del puesto; es eficaz cuando logra convocar una alta cantidad de postulantes para luego ser debidamente seleccionados. Ibáñez (2015) precisa que el reclutamiento es la relación entre la búsqueda y descubrimientos de postulantes profesionales y capaces para asumir un cargo en una organización y cumplen con los requisitos para establecer un contrato para integrar en una entidad por ausencia, renunciaciones, despidos, retiros, jubilación, creación de puestos de trabajo, entre otros.

Estos resultados tienen relación con lo planteado por Chiavenato (2017), indica que contratar personal es un conjunto de procedimientos y técnicas con la finalidad de convocar profesionales postulantes calificados y que reúna los requisitos que requiere el perfil del puesto; es eficaz cuando logra convocar una alta cantidad de postulantes para luego ser debidamente seleccionados. Ibáñez (2015) precisa que el reclutamiento es la relación entre la búsqueda y descubrimientos de postulantes profesionales y capaces para asumir un cargo en una organización y cumplen con los requisitos para establecer un contrato para integrar en una entidad por ausencia, renunciaciones, despidos, retiros, jubilación, creación de puestos de trabajo, entre otros. Este resultado tiene relación con la investigación de García (2021) sobre desafíos y limitaciones en la contratación pública, concluyó que las modificaciones introducidas por las tecnologías de la Información y las Comunicaciones han afectado a las distintas áreas de las administraciones públicas, llegando hasta la contratación pública, en la que se ha optado por la vía electrónica; este nuevo sistema trae consigo nuevos desafíos, siendo uno de ellos las limitaciones o desacuerdos que puedan surgir en cuanto a la protección de personal datos; asimismo, los cambios operaron en materia de contratación y relacionados con personal.

Estos resultados tienen relación con lo planteado por Chiavenato (2017), indica que contratar personal es un conjunto de procedimientos y técnicas con la finalidad de convocar profesionales postulantes calificados y que reúna los

requisitos que requiere el perfil del puesto; es eficaz cuando logra convocar una alta cantidad de postulantes para luego ser debidamente seleccionados. Ibáñez (2015) precisa que el reclutamiento es la relación entre la búsqueda y descubrimientos de postulantes profesionales y capaces para asumir un cargo en una organización y cumplen con los requisitos para establecer un contrato para integrar en una entidad por ausencia, renunciadas, despidos, retiros, jubilación, creación de puestos de trabajo, entre otros.

Asimismo, Soto (2019) quien afirma que en pleno siglo XXI, se brinda servicio de salud con recursos, estructura y capacidad del siglo XX, estos elementos condicionan el actuar y quehacer del personal de enfermería en el área de inmunización, limitando el cumplimiento de sus funciones y tratando de crear formas de usar los pocos recursos para satisfacer a los clientes.

El clima laboral en la organización está dirigido a la valoración de las personas en el trabajo, el reconocimiento de las capacidades del personal en el proceso de toma de decisiones, el desarrollo profesional es la forma de educar, formar y capacitar con la finalidad de desarrollar, ampliar y perfeccionar a las personas a nivel profesional en una especialización o carrera al interior de la organización; las condiciones de trabajo son las motivaciones que se establecen en el ámbito laboral, son un conjunto de elementos que interactúan de forma armónica para propiciar la administración de la salud, seguridad y calidad en el trabajo; el reconocimiento y recompensas a las personas por su desempeño.

Con el propósito de establecer los criterios sobre la contratación efectiva de personal en el área de inmunización, es necesario analizar el perfil del profesional de enfermería el área Inmunización; el resultado de la aplicación de la encuesta fue el siguiente: la mayoría del personal de enfermería son mujeres (86%), el 55% de sus edades oscilan entre 30 a 39 años, el 49% son profesionales en enfermería, el 39% es personal técnico, el 72% son personal nombrado y el 35% laboran entre 9 a 12 años. Estos datos significan que son las mujeres las que asumen el rol en el área y permiten llevar el proceso del servicio en óptimas condiciones para los usuarios externos; la mayor recarga laboral está

centrada en las enfermeras y técnicos del área de inmunización, pero es necesario especializar al personal de enfermería

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Anchundia (2018) sobre el sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico; después de un análisis de los puestos de trabajo, determinó que es necesario redefinir el perfil del puesto de trabajo, así como del personal que se requiere contratar, además de brindar capacitación y actualización profesional con el fin de mejorar el rendimiento académico.

Estos resultados se fundamentan en lo expresado por Mondy y Noe (2015), la gestión del talento es el uso de las personas como un recurso para lograr las metas y objetivo en una empresa, constituye una acción que funciona a través de una jerarquía, órdenes y mandatos; es fundamental que el personal participe en las decisiones. Es un compromiso que tiene el personal para lograr objetivo, recibe un salario un salario de acuerdo al nivel de productividad, recibe un trato justo y propicia la profesionalización del personal.

La contratación del personal de enfermería en el área de inmunización, tiene un nivel medio (44%), el proceso de reclutamiento es valorizado como bajo (64%) y el proceso de selección oscilan entre los niveles medio y bajo (36%, respectivamente). Esto significa que el proceso de contratación del personal tiene limitaciones para reclutar y seleccionar al personal profesional de enfermería, no cumplen con las normas establecidas y no están contratando personal con el perfil que requiere el área de inmunización en la Microred La Victoria

Estos resultados son similares a la investigación de Bazán (2017) sobre modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en un hospital Belén; identificó que en hospital no se ha definido el perfil del personal que se requiere, no existen requisitos a nivel intelectual ni físico que exige el puesto de trabajo, por lo que es necesario usar criterios para seleccionar al personal de

acuerdo a perfiles y competencias; se exige mayor rigurosidad para recular y seleccionar al personal basada en competencias.

Existen varios autores que han tratado el tema de la contratación de personal, como lo expresado por Escobar (2018), Peñalver (2018), Espinoza (2018), Cuesta y otros (2018), quienes señalan que el proceso de contratación del personal es una suma de conocimientos, capacidades, habilidades, competencias, motivaciones, experiencias y técnicas que tienen y contribuyen las personas en una organización, generando competitividad organizacional y garantizando un óptimo funcionamiento en las áreas y procesos de una empresa.

Además, Montoya & Boyero (2019) indican que el proceso de reclutamiento y selección del personal son dos fases de un mismo proceso para lograr una eficiente contratación de personal por el área de recursos humanos en una organización. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por tanto, es una actividad positiva y de invitación. Mientras la selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva.

VI. CONCLUSIONES

El diseño del modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización Microred La Victoria-Chiclayo, se estructuró considerando factores de la dimensión interna: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes y dimensión externa: clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración, que hacen eficiente la contratación del personal

El proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería, Microred La Victoria-Chiclayo, tuvo una valoración de bajo y medio (36%) respectivamente; las dimensiones internas (Conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes) y externas (Clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración), obtuvieron una valoración baja de 34% y 36%, respectivamente.

El perfil del profesional de enfermería el área Inmunización Microred La Victoria-Chiclayo; está en relación está relacionado las características del personal y son de preferencia mujeres, adulto joven, profesional calificado con alto nivel educación y experiencia en el rubro deseado. Además, que está en relación con el proceso de reclutamiento y selección del personal que han obtenido una valoración de bajo (64%) y medio (36%), respectivamente

Los lineamientos para el diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo, se ha realizado de acuerdo las características del personal, factores y procesos de las dimensiones de contratación del personal y GTH.

La propuesta del modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización Microred La Victoria-Chiclayo, fue validado por expertos considerando criterios e indicadores que permitan tener un impacto significativo y positivo en el mejoramiento de la contratación del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente, actualizar el perfil del profesional de enfermería en el área de inmunización y utilizar enfoques y tendencias actuales en gestión y planificación de RR.HH. para establecer políticas y estrategias que permita aprovechar al máximo la capacidad del personal.

Al jefe de Recursos Humanos que establezca un sistema de reclutamiento y selección del personal que requiere el área de inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo de acuerdo al perfil del puesto que se requiere cubrir para garantizar un alto nivel de profesionalismos en las funciones, lograr las metas previstas y satisfacer a los usuarios

A la jefatura de enfermería que, implemente de forma progresiva la propuesta que se ha planteado en la siguiente investigación, considerando que se ha basado en criterios rigurosos de carácter científico, objetivo y cuyo impacto va ser positivo y significativo el área de inmunización.

VIII. PROPUESTA

Antecedentes o estudios, instrumentos, resultados, validado por expertos, aplica la teoría

1. Título: Modelo de gestión del talento humano para la eficiencia en la contratación de enfermería en el área inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

2. Justificación

Existe una relación entre una eficiente gestión del talento humano y la contratación del personal en el área inmunización en el primer nivel de atención, Microred La Victoria que permita garantizar el buen funcionamiento del servicio, satisfaga a los usuarios externos y contribuya al cuidado y calidad de la salud.

Los mecanismos para reclutar y seleccionar personal profesional no han logrado satisfacer la demanda interna del área inmunización, la forma de contratación del personal no ha contribuido optimizar el desempeño o labor del personal y garantizará el crecimiento continuo. Por ello es fundamental implementar acciones para mejorar la labor del personal en toda empresa.

La propuesta de modelo de la gestión del talento humano ha considerado los factores siguientes: reclutamiento y selección de personal profesional de enfermería para el área inmunización en el primer nivel de atención, Microred La Victoria.

3. Objetivos

Objetivo general

Establecer una modelo de gestión del talento humano para la eficiencia en la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, Microred La Victoria.

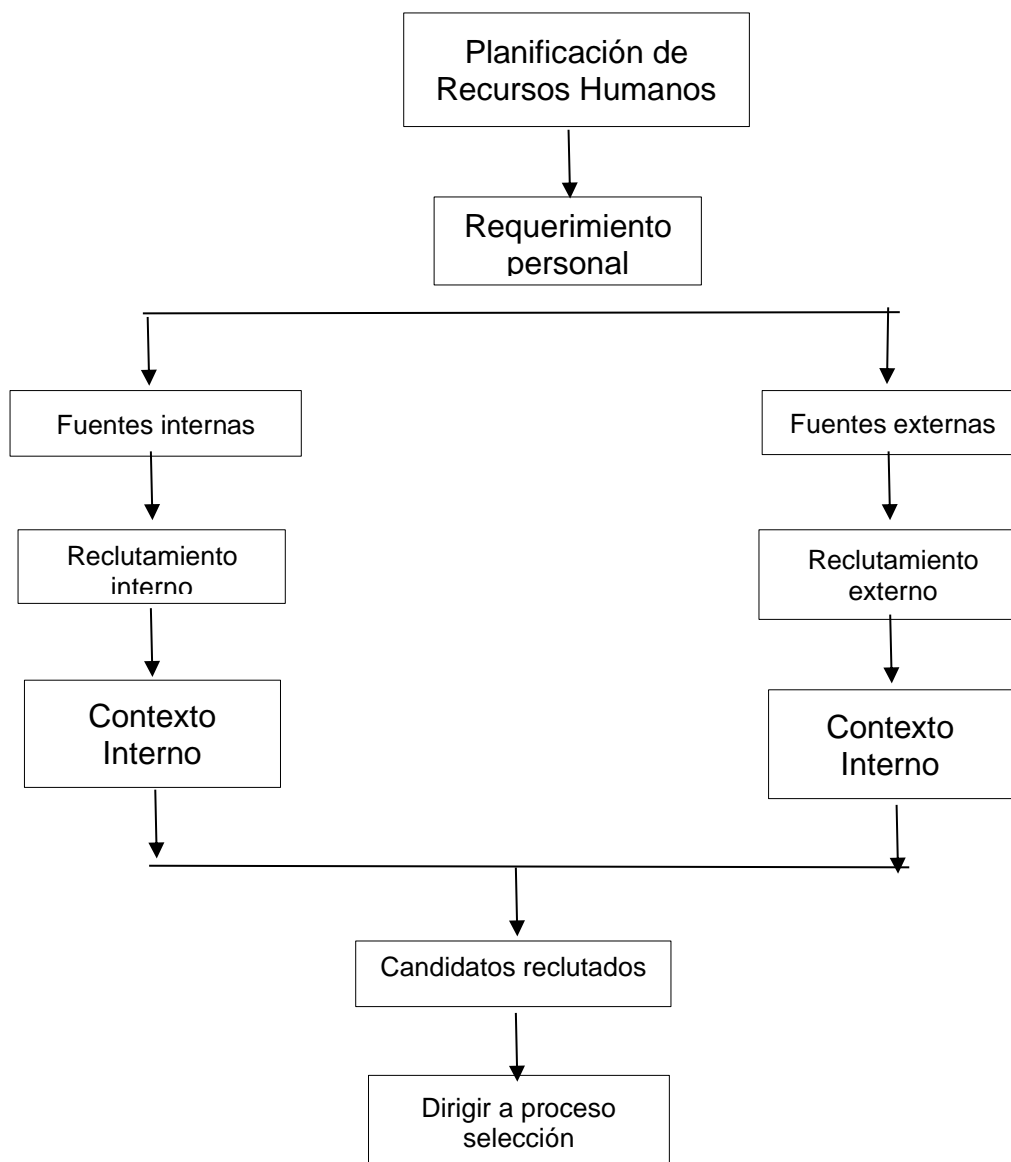
Objetivos específicos

Determinar el proceso de reclutamiento de personal profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, Microred La Victoria.

Establecer el proceso de selección de personal profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, Microred La Victoria.

4. Plan de acción

4.1. Proceso de reclutamiento



4.1.1. Procesos de captación

La finalidad de esta etapa es garantizar el ingreso de un nuevo personal a área de inmunización para garantizar el éxito en la contratación. El proceso de reclutamiento el área de recursos humanos a través de mecanismos formales para convocar al personal profesional de enfermería y que va tener un buen desempeño en la función o tarea que se le encomienda de acuerdo la vacante o nuevo puesto que se le designe.

Se debe formar un equipo para realizar este proceso de capacitación y reclutamiento conformado por Jefe de Recursos Humanos, jefe del área de inmunización y un representante del personal actual. En el proceso para reclutar personal se ha considerado los siguientes elementos: formato de captación, proceso de publicidad externa e interna.

Tabla 09: Proceso de captación

PROVEEDOR		INSUMO	PROCESO	PRODUCTO	CLIENTE	
Interno	Externo				Inte r	Exter
Personal interno que labora en el área de inmunización	Persona que busca un empleo: Mercado laboral	Planificar la incorporación a nivel del talento humano	Integrar información necesaria de las personas que postulan y que están aptos para iniciar el proceso de selección de tal forma que garantice el perfil deseado y mantenga los principios de la empresa	Información, datos precisos, exactos y correctamente llenados para seleccionar al personal idóneo		
		Requerir personal para vacantes				
		Fundamentos internos para cubrir postulación personal			Expediente documentado	
		Acceso al mercado de trabajo				

Nota: Elaboración propia

Tabla 10: Proceso cadena de valor del reclutamiento

RECLUTAMIENTO		
REQUERIMIENTO	RECLUTAMIENTO INTERNO	RECLUTAMIENTO EXTERNO
1) Definición de capacidades competitivas exitosas.	1) Comprobar si al interior de la empresa existe un candidato según requerimientos	1) Constar que no es parte de la nómina.
2) Definir requisitos para convocatoria personal	2) Evaluar y calificar a postulante	2) Ejecutar la convocatoria a través de la publicación externa
3) Identificar y asignar proceso	3) Comparar si cumple con el perfil definido	
4). Establecer perfil personal		

Nota: Elaboración propia

Tabla 11: Acciones para el reclutamiento

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Identificar requerimientos del Talento Humano	Recopilar las necesidades de las diversas áreas de la Microred La Victoria para ver las contrataciones.	Equipo
Determinar el tipo de vacante de personal en la empresa	Prevenir requerimiento del talento humano o cubrir según el personal que ya tienen asignados por áreas.	Equipo
Escribir en formato de captación del talento humano.	Llenar todos los datos en el formato de captación del talento humano.	Equipo
Recibir formato de convocatoria del talento humano	Recibir los formatos presentados y hacer una revisión para comprobar su cumplimiento con los requerimientos solicitados.	Jefe de Recursos Humanos
Evaluar	Constata los datos del solicitante para verificar si cumple con lo requerido por el área de inmunización.	Jefe de Recursos Humanos
Autorizar inicio de convocatoria y publicidad	Autorizar el inicio de la convocatoria para buscar a través de la publicidad el talento humano.	Gerente General
Recibir expedientes	Recibir expedientes de las personas interesadas en cubrir el puesto requerido	Jefe de Recursos Humanos
Delegar responsabilidad	Delegar responsabilidades de la selección	Jefe de Recursos Humanos

4.1.2. Estrategias de reclutamiento:

Optimizar las relaciones internas y externas del área de inmunización, el área de recursos humanos entrará en comunicación con el mercado de trabajo antes de requerir un personal para ir identificando los perfiles necesarios se requiere; esto permitirá luego hacer un contacto inmediato con las personas que son afines a la vacante.

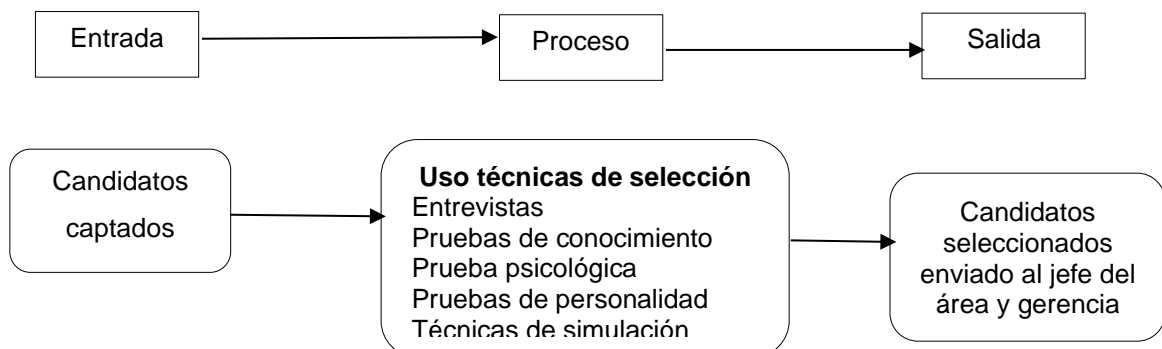
Simplificar perfil requerido por el área de inmunización cuando se realiza la publicación de la convocatoria, en esta debe incluir los requisitos del puesto para ir depurando el número de participantes, así se evitará revisar expedientes de personas que no reúnen los requisitos.

Prever personal con talento para el futuro: significa que se debe prever los requerimientos de la empresa por personal a mediano plazo por ello se convoca con anticipación.

4.2. Proceso de selección

La finalidad de este proceso es lograr escoger al mejor candidato para un el puesto requerido puesto desde una lista de candidatos sugeridos, se establecen criterios de selección y de acuerdo a las condiciones del área que solicita personal; se obtiene la información laboral y personal de los candidatos captados a nivel interno y externo.

Se sigue el siguiente esquema



REFERENCIA

- Alfaro, M. (2018). Administración de persona. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Anchundia, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Manabí. Manabí: Universidad y Sociedad. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Baque, M. y Cevallos, Y. (2017). Estudio del proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal para el área de producción de la empresa sajador s.a., y su incidencia en el nivel de productividad del año 2016, Ecuador. Tesis para obtener el título de Ingeniería Comercial de la Universidad de Guayaquil.
- Barrios-Hernández, K. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. [Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas] *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55-62. doi:10.4067/S0718-07642020000200055
- Bazán (2017) Propuesta de un modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en el Hospital Belén, Lambayeque, 2015. Universidad Señor de Sipán.
- Benavides, R., Beltrán, M., Vergara, A. & Pérez, O. (2014). Administración. México: McGraw-Hil.
- Bernal, A. y Sierra, H. (2017), Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI (3era. Ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

- Chavarry, E. (2018) Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el instituto gastronómico Mochic de Chiclayo-2017. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. 8a. Edición. España: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. 8a. Edición. España: Editorial Mc Graw Hill. https://www.todostuslibros.com/libros/comportamientoorganizacional_978-1-4562-566
- Chiavenato , I. (2015). Administración de Recursos Humanos. Novena Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cortés, L.; Solís, M. y Martínez. A. (2019) Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud PLANDES BICENTENARIO 2018 - 2021 / Ministerio de Salud. Lima. Obtenido de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
- Cruz L. y Jiménez S. (2018), Principios de la Administración. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Ingeniería Industrial. 34(1), 24-35. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Daft, R. y Marcic, D. (2009). Administración. Mexico D.F.: Thomson.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración De Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano (5.a ed.). Pearson Educación.

- Escobar, I. (2013). Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas. (Tesis de maestría). Las Tunas: Universidad de Las Tunas.
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*,16(16), 199-219. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso
- Eslava , E. (2017). Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Obtenido de <https://bit.ly/2tukrdY>
- Galán, R., Malagón, G. y Pontón, G. (2018). Administración hospitalaria (4ta ed.). Bogota, Colombia: Médica Panamericana.
- Gamero, J. y Pérez, J. (2020) Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Nota técnica país Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2018). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14 (2), 271-297. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614205>
- García, I. (2021). Desafíos y limitaciones en la contratación pública: el impacto de la protección de datos tras los últimos cambios legislativos. *Revista General De Derecho Administrativo*,56, 1-34.
- Georgieva, K. (2020) Después de la crisis Debemos aprovechar esta oportunidad para construir un mundo mejor. Finanzas y Desarrollo. Fondo Monetario

Internacional. Obtenido de:
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/06/pdf/fd0620s.pdf>

Gómez, P. (2017). Como Aplicar los Recursos humanos. Argentina: Valleta Ediciones.

González, M. (2018). Selección de personal: buscando al mejor candidato. México: Alfaomega.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Ibáñez, M. (2015). Administración de Recursos humanos en la empresa. Perú: San Marcos.

Jara, A.; Asmat, N.; Alberca; N. y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018 Universidad del Zulia, Venezuela Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Louffat, E. (2012). Administración del potencial humano. Buenos Aires: Cengage Learning.

Mamani, M. (2019) Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019.

Mathis, R., & Jackson, J. (2003). Fundamentos de Administración de Recursos Humanos. México: International Thompson Editores.

Manay, S. (2018) Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur,

Lambayeque 2018. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
[http://repositorio.ucv.edu.pe/
bitstream/handle/UCV/31918/Manay_GSID.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31918/Manay_GSID.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, A.; Jara, M. Vega, N.; Pintado, N.; Guzmán, J. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 740. Obtenido de: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-talento-humano-como-factor-de/docview/2159931063/se-2?accountid=37408>

Mendoza, W. (2017) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Recuperado de URL: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
Número URL:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

MERCER. (2021). Triunfar con empatía - Tendencias Globales de Talento 2020-2021. Edición América Latina. Obtenido de www.latam.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html

MINSA. (2020). *La Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 "Perú, país saludable"*. Lima, Perú: Ministerio de Salud. Obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1257169/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Multisectorial%20de%20Salud%20al%202030%20.pdf>

Ministerio de Salud (2019) Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud PLANDES BICENTENARIO 2018 - 2021 / Ministerio de Salud. Dirección General de Personal de la Salud. Dirección Ejecutiva de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud – Lima.

Mondy, R. (2016). *Administración de recursos humanos* (10mo ed.). México: Pearson Educación.

- Mondy, W., Noe, R. (2015) Administración de Recursos Humanos. (Novena Edición). México: Pearson Educación. (Pg.45,47,50)
- Montoya, C. & Boyero, M. (2019). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión decalidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica „Visión de Futuro“, 20(2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Ognio, C. Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019.
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. Observatoriorh. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Porret, M. (2014). Gestión de personas. Madrid: ESIC
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México D.F.: Pearson Educación
- Robbins, S. y Timothy, A. (2014) Comportamiento Organizacional, 15va Edición
- Rodríguez, J. (2017), Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de operaciones salud Alto Mayo – Unidad Ejecutora 401, 2016.Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30897/rodriguez_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sanabria, P. (2018). Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano en el sector público: teoría y prácticas. En Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano (1.a ed., pp. 23-60). Ediciones Uniandes
- Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil. (Tesis presentada como requisito para optar por el título de ingeniería comercial). Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Santa María, F. (2017) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Santivañez, S. (2017). La motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmeccánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de Maslow (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%C3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Sastre, M., & Aguilar, E. (2016). Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico. (1.a ed.). McGraw-Hill
- Semren, A. (2017). The relationship between organizational communication and motivation of employees (Tesis de maestría). Modul University Vienna, Viena, Austria. Recuperado de <https://www.modul.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=9388&token=9192b4f8701bef9beac51a8c7d18fe03190f4284>

- Silberman, P.; Medina, A.; Diaz, J.; López, E. y Dursi, C. (2020) Políticas de planificación y gestión de talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de COVID-19. *Rev Argent Salud Publica*. 2020;12 Supl COVID-19: e11. Obtenido de: http://rasp.msal.gov.ar/rasp/articulos/vol12supl/IS_Silberman_e11.pdf
- Suguna, S. y Vimala, K. (2018) An Investigation of the Job Performance of Administrative Staff in Government Hospitals, Malaysia. Recuperado desde URL:https://www.researchgate.net/publication/327501629_An_Investigation
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. Barcelona, España: Alienta editorial.
- Universidad César Vallejo (2017) Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, 23/05/2017. Chiclayo, Perú
- Van, E., Mathafena, R y Ras, J. (2017). The development of a talent management framework for the private sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 1-20. doi: [org/10.4102/sajhrm.v15i0.820](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.820)
- Vásquez, W. (2020) Metodología de la Investigación. Manual del estudiante. Universidad San Martín de Porres. Disponible en: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia] *Innovar*, 29(74), 25-44. doi:10.15446/innovar.v29n74.82059

ANEXOS

A) MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de variables: Gestión del talento humano

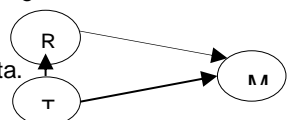
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	La Gestión del Talento Humano (GTH), según Eslava (2017, p. 23), indica que constituye un enfoque estratégico que guía los procesos y tiene como finalidad generar o crear un nivel de valoración que tiene la empresa a través del uso de acciones en donde se dispone de la capacidad, destrezas, habilidades, conocimientos y lograr competitividad.	Está constituido por las dimensiones internas y externas donde se combinan los conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes con el clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, y reconocimientos, y planificación e integración.	Internas	Conocimientos	Ordinal
				Habilidades	
				Motivaciones	
				Actitudes	
				Clima laboral	
			Externas	Perspectiva de desarrollo profesional	
				Condiciones de trabajo	
				Reconocimiento	
				Planificación	
				Integración	

Operacionalización de variables: Contratación personal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Contratación personal	Según Chiavenato (2017), es un proceso de cierre o finalización de las etapas y la formalización de la entrada del candidato como colaborador en una entidad y que culmina con la firma de contrato de acuerdo a las normas legales	Es el proceso de reclutamiento y selección de personal en una institución	Reclutamiento	Planificación del personal Requerimiento personal Fuente reclutamiento Método de reclutamiento	Ordinal
			Selección	Solicitud de empleo Entrevista inicial de selección Pruebas y test de selección, Entrevista Examen médico, Análisis y decisión final	

B) MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Talento Humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos						
<p>Problema General: ¿Cómo la gestión del Talento Humano contribuye en la contratación efectiva del personal de enfermería en el Área Inmunización Microred La Victoria-Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería Microred La Victoria-Chiclayo? • ¿Cuál es el perfil profesional de enfermería del área de Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo? • ¿Cuáles son los criterios, dimensiones e indicadores que delimitan el marco teórico y metodológico del modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo? • ¿Cuáles son los indicadores y criterios para la valoración del Juicio de Expertos del Modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo? 	<p>Objetivo general: Diseñar un modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el Área Inmunización Microred La Victoria-Chiclayo.</p> <p>Objetivo Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo. • Analizar el perfil del profesional de enfermería el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo • Establecer los lineamientos el diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo. • Validar el modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo por el Juicio de Expertos 	<p>Hipótesis General: Si se logra tener un modelo de gestión del talento humano coherente entonces se podrá contratar profesional de enfermería en el Área Inmunización Microred La Victoria-Chiclayo</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el proceso de gestión del talento humano es eficiente, va permitir una contratación efectiva del personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo • La definición del perfil profesional de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo, es significativo y positivo para la contratación del personal • Los lineamientos basados en las dimensiones e indicadores internos y externos van determinar el diseño del modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo. • Los indicadores y criterios definidos por el Juicio de Expertos determinaran la validez del modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo por el Juicio de Expertos 	<p>Encuesta – Cuestionario</p> <p>Entrevista – Guía de entrevista</p> <p>Análisis de documentos – Ficha de análisis de documentos</p>						
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>							
<p>La investigación es Descriptiva – Explicativa - Propositiva. El diseño es el siguiente</p> <p>Dónde</p> <p>Rx = Observación realidad</p> <p>Tx = Teorías de la propuesta.</p> <p>M = Modelo validado.</p>  <pre> graph LR R((R)) --> M((M)) T((T)) --> M((M)) </pre>	<p>La población y muestra esta conforma por 50 personas que laboran en el área de Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gestión del talento humano</td> <td>Internas Externas</td> </tr> <tr> <td>Contratación personal</td> <td>Reclutamiento interno y externo Selección</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Internas Externas	Contratación personal	Reclutamiento interno y externo Selección	
Variables	Dimensiones								
Gestión del talento humano	Internas Externas								
Contratación personal	Reclutamiento interno y externo Selección								

C) INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Gestión del Talento Humano

Agradezco su participación en la investigación presente, cuyo objetivo es diseñar un modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el Área Inmunización en el Primer Nivel de Atención, Microred La Victoria. Por favor, responder según su percepción las siguientes preguntas y marcar la alternativa que corresponda a su criterio.

La información que se proporcione tendrá carácter reservado y confidencial, solamente será utilizada exclusivamente de acuerdo a los objetivos previstos en la investigación.

Muchas Gracias.

I.- INFORMACION GENERAL DEL USUARIO

1. Sexo: Hombre Mujer Edad
2. Estado civil: Casado soltero conviviente

ENUNCIADO	VALOR
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
	Dimensión Interna					
1	¿Tiene conocimiento sobre el manual y reglamento interno de organizaciones y funciones en el área de Inmunización?					
2	¿Cuándo se presenta un problema en el personal de enfermería, el área de recursos humanos lo resuelve y enfrenta inmediatamente?					
3	¿Logra administrar y racionalizar con transparencia y eficiencia los recursos disponibles para alcanzar los objetivos y metas del área de Inmunización?					

4	¿Ha recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando en el área de inmunización?					
5	¿Sienten que los supervisores son dinámicos y resuelven problemas de inmediato?					
6	¿Se siente identificado plenamente sus funciones y con la forma de proceder en sus jefes en el área de inmunización?					
7	¿El proceso de inducción que recibe el personal nuevo le permite conocer los procedimientos y reglas del área de Inmunización que le ayude a desempeñar su labor?					
Dimensión Externa						
8	¿Considera que existe una comunicación asertiva y de comprensión entre el personal de enfermería y las instancias superiores en el área de Inmunización?					
9	¿Considera que existe conflicto laboral (situaciones negativas, desacuerdos, discusiones, etc.) en el área de Inmunización?					
10	¿Usted siente satisfacción con el ambiente, los recursos y espacios que usa para realizar sus funciones en el área de inmunización?					
11	¿Ha reciben capacitaciones para desarrollar sus funciones y crecer profesionalmente en su puesto de trabajo en el área de Inmunización?					
12	¿Considera que en el área de Inmunización se puede desarrollar a nivel profesional y ascender a nivel laboral o salarial?					
13	¿Las condiciones de trabajo como funciones, horarios y salario son justas en el área de Inmunización?					
14	¿Está satisfecho con la distribución de los espacios físicos para desarrollar sus funciones o tareas en el área de Inmunización?					
15	¿Se cumplen las normas de seguridad y salud laboral para evitar riesgo o peligros en el área de Inmunización?					
16	¿En el área de Inmunización establecen premios y reconocimientos al personal de forma proporcional y justa?					
17	¿Cuándo postulé al puesto de trabajo, la convocatoria fue abierta para cualquier profesional que cumpla con el perfil del puesto?					
18	¿Existe en el área de enfermería una rigurosa selección y reclutamiento del personal de acuerdo a los requerimientos?					
19	¿El perfil del puesto de trabajo está en relación con el perfil de la carrera profesional, especialidad, grado o nivel educativo?					
20	¿Se realiza actividades de integración y confraternidad entre el personal y autoridades del área de Inmunización?					

Cuestionario Contratación personal

Agradezco su participación en la investigación presente, cuyo objetivo es diseñar un modelo de gestión del talento humano para hacer eficiente la contratación del profesional de enfermería en el Área Inmunización en el Primer Nivel de Atención, Microred La Victoria. Por favor, responder según su percepción las siguientes preguntas y marcar la alternativa que corresponda a su criterio.

La información que se proporcione tendrá carácter reservado y confidencial, solamente será utilizada exclusivamente de acuerdo a los objetivos previstos en la investigación.

Muchas Gracias.

ENUNCIADO	VALOR
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Enunciado	1	2	3	4	5
Reclutamiento					
1. ¿El área de Inmunización o instancia de recursos humanos tiene políticas de reclutamiento y selección de personal?					
2. ¿El requerimiento de personal del área de Inmunización es considerado por las instancias de recursos humanos del hospital?					
3. ¿El proceso de reclutamiento y selección del personal es parte de una estrategia para el logro de los objetivos del área de Inmunización?					
4. ¿El área de inmunización tiene un proceso de reclutamiento y selección bien estructurado y efectivo?					
5. ¿Existe un Manual para el proceso de reclutamiento y selección del personal para el área de Inmunización?					
6. ¿El requerimiento del personal del área de Inmunización está definido y fiable para elegir el mejor candidato (a)?					
7. ¿El área de Inmunización tiene definido el perfil de personal que requiere para cumplir con su labor y objetivos?					

8. ¿El personal requerido del área de inmunización responde al MOF (Manual de Organización y Funciones) del hospital?					
Selección					
9. ¿El área de Recursos Humanos es responsable único para organizar y dirigir el proceso de reclutar y seleccionar persona en el área de Inmunización?					
10. ¿El área de Inmunización u otras instancias responsables hacen uso de medios internos (boletines, email institucional u otros) para realizar la convocatoria interna?					
11. La institución utiliza los fuentes o medios externos (Redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para atraer a los candidatos					
12. ¿Considera que el personal contratado en el área de Inmunización tiene los requisitos solicitados para el puesto de trabajo?					
13. ¿Considera importante la formación académica, conocimientos y experiencia laboral para realizar las labores encomendadas?					
14. ¿Se realiza evaluaciones técnicas en el proceso de selección según el perfil del puesto requerido?					
15. ¿Se realiza evaluaciones psicológicas para realizar la selección del postulante?					
16. ¿En la entrevista para seleccionar al personal se realiza según el requerimiento del puesto de trabajo y la información necesaria?					
17. ¿Se le informa de forma correcta sobre las funciones del puesto de trabajo en las entrevistas?					
18. ¿Las evaluaciones y entrevistas de selección se realizan dentro del cronograma establecido?					
19. ¿El área de inmunización al requerir al personal, le interesa en mayor porcentaje la experiencia del personal para seleccionar un buen candidato?					
20. ¿El área de inmunización al requerir al personal, le interesa en mayor porcentaje la formación profesional del personal para seleccionar un buen candidato?					
21. ¿El área de Inmunización o instancias responsables para seleccionar hacen consultas de las referencias personales de los candidatos?					
22. ¿Se realiza exámenes médicos al personal seleccionado en el área de Inmunización?					
23. ¿La decisión final para contratar al personal para el área de Inmunización es responsabilidad exclusiva del área de recursos humanos del hospital?					

D) Determinación de la muestra

La población y muestra es similar, por lo tanto, no se tuvo que aplicar fórmula para determinar la muestra.

E) Validez de los instrumentos de recolección de datos

Se realizó el Juicio de Expertos de la siguiente manera

Variable: Participación ciudadana

N°	Expertos	Valoración
01	Huiman Tarrillo, Hugo Enrique	4,8
02	Alvitez Gasco, Ana María	5.0
03	Elías Bravo, Ursula Elisa	4.9
Total		14,7
Promedio		4,9

Teniendo en cuenta el Juicio de Expertos, se ha calificado el instrumento con un promedio de 4.9, recayendo en un 98 %, por lo que el instrumento es válido para su aplicación.

Informe sobre Juicio de Expertos



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto(a): **Huiman Tarrillo Hugo Enrique**

Institución donde labora: **Universidad Cesar Vallejo**

Años de Experiencia: **30 años**

Profesión: **Profesor y Contador Publico**

Especialidad: **Matemática e Investigación científica**

Mención de grado máximo alcanzado: **Doctor**

Correo electrónico: htarrilloh@ucvvirtual.edu.pe

Nº celular: **962599837**

Instrumento de evaluación: Cuestionario Gestión del Talento Humano

Autor del instrumento: Rosalía del Pilar Huiman Marchena

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Marque con una (X) sobre los aspectos a valorar:

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

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades, acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del Talento Humano 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: Gestión del Talento Humano.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del Talento Humano de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente en				X	

	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 variables de estudio.					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: Gestión del Talento Humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica e 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
PUNTAJE TOTAL						

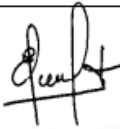
(NOTA: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al interior, se considera al instrumento no válido, ni aplicable).

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Después de haber revisado y analizado el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger información sobre la variable Gestión del talento Humano, el cual cumple con los requisitos mínimos exigidos para tal fin, respondiendo a la coherencia fundamental de los ítems con la variable, dimensiones e indicadores. Procedo a certificar su pertinencia y utilidad para la investigación que se desea realizar. El presente instrumento está apto para ser aplicado a la población o muestra determinada por el investigador.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Chiclayo, 16 de setiembre del 2021.



Dr. CPC. Hugo Enrique Huimán Tarrillo
Lic. Matemática y Computación
Contador Público Colegiado
N° Reg. 04-2621

SELLO PERSONAL Y FIRMA



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto(a): Alvites Gasco Ana María
Institución donde labora: Universidad de Chiclayo
Años de Experiencia :40 años
Profesión: Enfermera
Especialidad: Docencia Universitaria
Mención de grado máximo alcanzado: Doctor
Correo electrónico: alvitesana10@hotmail.com
Nº celular: 954988649

Instrumento de evaluación: Cuestionario Gestión del Talento Humano
Autor del instrumento: Rosalía del Pilar Huiman Marchena

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Marque con una (X) sobre los aspectos a valorar:

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

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades, acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del Talento Humano 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: Gestión del Talento Humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del Talento Humano de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente 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 variables de estudio.					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: Gestión del Talento Humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica e 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
PUNTAJE TOTAL						


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

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los criterios y los indicadores están bien redactados, adecuados al instrumento a utilizar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chiclayo, 30 de setiembre del 2021.


 Dra. Ana María Alvares Gasco
 C.E.P. 2139



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombre del experto(a): ELIAS BRANO USOLA ELISA
 Institución donde labora: HOSPITAL REGIÓN AMAZONAS
 Años de Experiencia: 12
 Profesión: Licenciado en Gerencia
 Especialidad: Gerencia Ambiental
 Mención de grado máximo alcanzado: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
 Correo electrónico: usub-elias@hotmail.com
 N° celular: 95675857

Instrumento de evaluación: Cuestionario Gestión del Talento Humano
 Autor del instrumento: Rosalía del Pilar Huiman Marchena

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Marque con una (X) sobre los aspectos a valorar:

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

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades, acordes con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del Talento Humano 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: Gestión del Talento Humano.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del Talento Humano de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficiente 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 variables de estudio.					✓
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: Gestión del Talento Humano.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica e 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.					✓
PUNTAJE TOTAL						

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

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considerar los preguntas propuestas:
 ¿Se realizan actividades de controlabilidad e integración entre los profesionales que laboran en su servicio? Dimensión externa
 En cuanto a la primera pregunta se podría considerar si la inclusión que refiere el nuevo trabajador le permite conocer las reglas y procedimientos de la institución.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN: y el área que lo ayude a desempeñarse en sus labores?

Chiclayo, 15 de octubre del 2021.



SELLO PERSONAL Y FIRMA

F) VALIDEZ DE LA PROPUESTA

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que se ha realizado, denominada Gestión del Talento Humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública:
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente universitario / Coordinador de área
- 1.3. Institución donde labora actualmente: I.E. Karl Weiss
- 1.4. Especialidad: Matemática e investigación científica
- 1.5. Grado académico: Doctor

2. Test de autoevaluación del experto

- 2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo= 1 y dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									x

- 2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		

Trabajos de autores Internacionales	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su intuición	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Hugo Enrique Hulman Tamayo
---------------------------------	----------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el modelo de denominada Gestión del Talento Humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria-Chiclayo.

Por las particularidades del Indicado trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudio.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna que usted crea por conveniente. Las categorías son:

Muy de acuerdo (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si Ud., considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa	X				
2	Representación gráfica del programa		X			
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				

6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

Nº	Aspectos a evaluar	MA	EA	A	PA	I
1	Nombre del programa	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el estudio	X				
3	Programaciones de capacitación con profesionales		X			
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas con el tema	X				
6	Guarda relación el programa con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta del modelo	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo	X				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	X				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social	X				

17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta está insertada en la Investigación	X				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: 20 de diciembre del 2021



Ds. CPC. Hugo Enrique Huiman Tarrillo
 S.C. Matemática y Computación
 Contador Público Colegiado
 Nº 04-3621

Hugo Enrique Huiman Tarrillo
 Profesor - Contador Público
 Doctor en Educación
 N° 04-3621

Agradezco su apoyo y por cada una de sus consideraciones:

Nombres: Hugo Enrique Huiman Tarrillo

Correo: htarrilloh@ucvvirtual.edu.pe

Celular: 962599837

G) AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TESIS



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Firmado digitalmente por RIVAS GUEVARA JUAN ALIPIO FIR 40745355
hard
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 11/01/2022 - 13:55:16

Id seguridad: 5788328

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 11 enero 2022

OFICIO N° 000075-2022-GR.LAMB/GERESA-L [4072463 - 1]

MG. ROSALIA DEL PILAR HUIMAN MARCHENA
ESTUDIANTE V CICLO DE DOCTORADO EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO

ASUNTO: AUTORIZACION EJECUCION PROYECTO DE INVESTIGACION

REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4072463-0

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para realizar el proyecto de investigación denominado "GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA CONTRATACION EFECTIVA DE ENFERMERIA EN EL AREA INMUNIZACION LA VICTORIA -CHICLAYO".

Por lo expuesto se **AUTORIZA** la realizacion del presente trabajo de investigación en forma virtual

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: capacitacion.geresal@gmail.com

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente
JUAN ALIPIO RIVAS GUEVARA
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 11/01/2022 - 13:55:16

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://siagado3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
ROSA LUZ VILAFRANCA VELASQUEZ
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS(e)
2022-01-11 13:42:33-05