



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN Y GOBERNANZA PÚBLICA

Propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la
Red de Salud Alto Amazonas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA:

Soto Castel de Reyna, Loyda Marina (ORCID: 0000-0002-2216-5469)

ASESOR:

Dr. Delgado Bardales, Manuel (ORCID: 0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, el liderazgo y la ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y mi familia por quererme y apoyarme a pesar de mis locuras y por darme ánimo para poder terminar la investigación.

Loyda

Agradecimiento

A los profesores y compañeros del doctorado que compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque con su trabajo diario fueron ejemplo para alcanzar este logro. Al Dr. José Manuel Delgado Bardales por sus enseñanzas y competencias en investigación que nos permitieron concluir satisfactoriamente.

La autora

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables, operacionalización	21
3.3. Población y muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. PROPUESTA	30
REFERENCIAS	30
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de la política pública de recursos humanos de la dimensión planificación y organización del trabajo y su distribución	27
Tabla 2. Caracterización de la política pública de recursos humanos desde la dimensión gestión del empleo y del rendimiento y evaluación del empleo.....	28
Tabla 3. Caracterización de la política pública de recursos humanos desde la gestión de las compensaciones, del desarrollo y capacitaciones, y relaciones humanas	29
Tabla 4. Grado de la política pública de recursos humanos.....	30
Tabla 5. Caracterización de la gestión en salud de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.....	31
Tabla 6. Grado de la gestión de recursos humanos	32
Tabla 7. Diseño de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud	33
Tabla 8. Validación de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud	34

Índice de figuras

Figura 1: propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud	45
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. El estudio fue aplicado de diseño descriptivo propositivo. La población y muestra fueron 40 colaboradores de la Red de Salud. La técnica fue la encuesta y los instrumentos el cuestionario uno por cada variable. Los resultados fueron, la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud, se basa en la gestión del cambio, donde los problemas o brechas encontradas pueden seguir el proceso de cambio para obtener resultados positivos en la gestión pública que contribuirá a la calidad del servicio público de la Red de Salud. La propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud es válida, según la opinión de los expertos con un promedio de 77.6 puntos. En conclusión, la propuesta de política pública de recursos humanos mejora la gestión en la Red de Salud, según opinión de los expertos por lo cual puede ser implementada.

Palabras clave: política pública, recursos humanos, gestión pública.

Abstract

The objective of the research was to determine the public policy proposal for human resources to improve the management of the Alto Amazonas Health Network, 2022. The study was applied with a proactive descriptive design. The population and sample were 40 collaborators of the Health Network. The technique was the survey and the instruments were the questionnaire, one for each variable. The results were, the public policy proposal for human resources to improve health management is based on change management, where the problems or gaps found can follow the process of change to obtain positive results in public management that will contribute to the quality of service Public Health Network. The public policy proposal for human resources to improve health management is valid, according to the experts' opinion, with an average of 77.6 points. In conclusion, the public policy proposal for human resources improves management in the Health Network, according to the experts' opinion, for which it can be implemented.

Keywords: public policy, human resources, public management.

I. INTRODUCCIÓN

Los Estados que están en la búsqueda del anhelado desarrollo financiero tienden a apostar por los bienes tangibles, y muestran un desinterés de sobre manera en el valor productivo proveniente de la formación de sus empleados. Gruesa equivocación. En un mundo que cambia rápidamente, ignorar la inversión en capital humano debilitará enormemente la competitividad de un país. Según el Banco Mundial (2018), en este mundo, la economía necesita al mismo tiempo mayor cantidad de talentos con el fin de mantener el progreso. La estrategia empresarial únicamente puede ser realizada por individuos. Solo una forma de optimizar la productividad corporativa es colocar un cuerpo laboral de manera central al momento de decidir estratégicamente (Gratton, 2001). La planeación estratégica de la OPS (2014-2019), enfatiza que el capital humano sanitario es un componente estratégico básico y cuenta con la potestad suficiente de recambiar la forma como se formulan e implementan los regímenes sanitarios. La efectividad de la atención en salubridad depende en gran medida de las competencias del personal sanitario, y por ende de su remuneración, formación, escogimiento, contrata y progreso, así como de brindarles contingencia integral de carrera.

Además, las prestaciones sanitarias integrales de alta efectividad, eficaces y orientados a las personas penden de la composición adecuada del personal en salubridad en el momento adecuado, en el lugar adecuado y con las habilidades adecuadas. Fortalecer la administración y el mejoramiento del capital humano sanitario deberían ser una política pública aplicable. Dado que el recurso humano de salubridad consigue tener un impacto demostrativo en el estado sanitario de los ciudadanos, debiéndose considerar como personal esencial, en el lugar de a manera de recurso flexible capaces de ser puestos a un lado cuando se enfrentan a déficits presupuestarios (OPS, 2014). En Latinoamérica, la modernización del sector sanitario afronta el reto de afianzar el papel de liderazgo de los encargados sanitarios.

Asimismo, una fracción significativa del rol que comprende el desempeño de las funciones básicas de salud pública (FESP) que son responsabilidad del Estado para nivel intermedio y local. Con este fin, es esencial optimar las prácticas

sanitarias estatal y las herramientas para valorar su momento presente y las áreas que deben fortalecerse. En vista de lo anterior, la OPS lanzó la iniciativa "Salud Pública de las Américas" para definir y medir las FESP optimar las habilidades sanitarias estatales y afianzar el liderazgo de los mandos de salud en cada uno de los niveles se basa en las FESP. Según Muñoz (2000), este artículo detalla los métodos y conceptos detrás de la medición de las FESP y cómo se ha mejorado su desempeño en Latinoamérica.

Asimismo, el documento "La Salud de las Américas de 2002", manifiesta que, en estipulación de la necesidad y el requerimiento de la ciudadanía, el capital humano es un factor decisivo de modernización del sistema sanitario; sin embargo, la agenda política no le ha dado la atención que merece, pero ha comenzado a recibir una atención prioritaria. El mismo documento muestra que el proceso de reforma ha provocado la superposición de temas antiguos y nuevos. La primera es: el desequilibrio en la oferta de personal; la repartición territorial injusta del recurso; la constitución desequilibrada del cuerpo humano sanitario; progreso inadecuado de la sistematización de datos y la composición inadecuada de educadores y contratantes (OPS, 2002).

Igualmente, al momento de evaluar la función básica sanitaria del país, a la altura de la Agencia Estatal de Salud del Perú se alcanzó la media de 63%, que corresponde al nivel medio alto de la asimetría de la distribución de la FESP. Estos resultados corresponden a los próximos 5 años de la definición de la línea de base de la segunda medición del desempeño. FESP 5, 6 y 8 logran calificaciones de 37%, 30% y 39%, respectivamente, y se consideran un desempeño bajo. Estos FEPS 5 son: Desarrollar políticas y planes para parroquias de salud que contribuyan con las voluntades particulares y colectivas en salubridad estatal y favorezcan al país. FESP 6: Fortalecer las capacidades institucionales de supervisión e inspección de los asuntos de salubridad estatal. FESP 8: Desarrollar capital humano con educación en salubridad estatal (MINSa, 2006).

Razón por la cual, por todo lo expuesto, en el trabajo se plantea como problema general: ¿En qué medida la política pública de recursos humanos propuesta mejora la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022? Y como problemas específicos: i) ¿Cuáles son las características de la política pública de recursos

humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?; ii) ¿Cuáles son las características de la gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?; iii) ¿Cuál es el diseño de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?; iv) ¿Cuál es el resultado de la validación por expertos de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?

Además, la tesis es justificada en conveniencias, debido a que contribuyó a adecuar la gestión de recurso humanos al servicio civil en el sector público, fue fundamental la gestión del conocimiento para ser aprovechada por el gestor de los servicios de salud. Siendo el recurso humano un componente crítico del procedimiento económico, fue importante conocer de qué manera afecta en el alcance de las metas teniendo como referencia a los factores que impactan en su desempeño óptimo como el logro de los resultados esperados, pues favorecerá al momento de decidir. Asimismo, es fundamental conocer cómo se está desarrollando las políticas públicas del recurso humano, a favor de la administración sanitaria para propiciar sobre la base de un diagnóstico situacional con estructuración de proceso organizacional que permita impulsar el desarrollo. Asimismo, fue relevante socialmente, porque el recurso humano al estar orientado a la consecución de metas determinadas en las políticas públicas, se convierte en el elemento crítico a nivel mundial sobre el que se hace necesario la inversión para la investigación de factores que intervienen en su desempeño que se vieron reflejados en los indicadores sanitarios y en la progreso del estado sanitario de las poblaciones vulnerables y sobre todo en aquellas de menor oportunidades, generando una sociedad más productiva, reduciéndose índices de pobreza y subdesarrollo.

Igualmente, el estudio tuvo valor teórico, porque se realizó con el propósito de aportar información valiosos para el conocimiento y la toma de decisiones, y sus resultados serán basados en datos objetivos y concretos, pues al hacer uso del método científico, pudo sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la salud, ya que estuvo demostrado que el uso de la propuesta de políticas públicas sobre capital humano mejora la administración de

las redes de salubridad. También la investigación tiene implicancia práctica, porque existe los requerimientos de optimar como se gestiona en las redes de salud a través de la mejora del nivel de desempeño del recurso humano. Se pudo determinar el nivel de aplicación de las políticas públicas de recursos humanos y su efecto en el desempeño del mismo, información que al ser objetiva, permitirá la toma de decisiones. Y por último la utilidad metodológica, conlleva en la elaboración de este trabajo y su aplicación en diversas dimensiones e indicadores son investigados por métodos científicos, y las condiciones que pueden ser investigadas por la ciencia, cuando ya es comprobada su valor y fiabilidad, son utilizadas en diversos estudios investigativos académicos y otras instituciones dedicadas a la salud.

Asimismo, el estudio plantea como objetivo general: Determinar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. Y como objetivos específicos: i) Identificar las características de la política pública de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; ii) Determinar las características de la gestión de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; iii) Diseñar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; iv) Validar por expertos la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud del Alto Amazonas, 2022. Además, se planteó una hipótesis general: La propuesta de política pública de recursos humanos mejora la gestión de la red de Alto Amazonas salud, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio es respaldado por diversas investigaciones de modo que: Toribia, et al., (2015), investigación básica de revisión sistemática de bibliográfica sobre progreso del capital humano en la atención primaria de salud. Los artículos de revisión incluyen revisiones de tesis, artículos de investigación, informes profesionales sobre el tema y capítulos de libros, disponibles para acceso gratuito o por solicitud del autor. Concluyó que centrarse en reconocer que la formación de los RRHH de la APS es requerida con tal de brindar una atención de calidad a la ciudadanía.

También, Perdomo, et al. (2015), investigación básica, diseñado descriptivamente, Las revisiones documentarias y las fichas de recopilación de información fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente. Concluyendo en que, es requerido un enfoque encaminado a admitir que la la preparación del capital humano en la atención primaria de salud trae consigo la mejora de dicha atención a los ciudadanos.

Asimismo, Zoio et al. (2017), estudio de revisión narrativa, descriptiva longitudinal, las técnicas usadas fueron las revisiones documentarias y el instrumental las fichas de recopilación de información. Concluyen que, una sociedad internacional en torno a nociones universales convendría juntar diversos componentes y participantes, a manera de donantes recientes y el sector privado, construyendo diferentes niveles de responsabilidad para cada uno, asumiendo que la asistencia pública, si bien es fundamental, también es un elemento necesario para el desarrollo y la sostenibilidad del capital humano.

También Hernández y Gómez (2015), estudio de revisión bibliográfica, de diseño descriptivo, las técnicas fueron las revisiones de documentos y a modo de herramientas las fichas de recolecciones de información. Concluyen que, diseñar procedimientos de GRH admite precisar de forma metodología las tareas y labores que forman sus sub procesos y definen los compromisos asociados al mismo. La utilización de una orientación fundada en procedimientos da como resultado la tipificación de contrariedades que perturban específicamente al campo y la exploración de recursos específicos para abordar esos problemas, sin afectar otros procedimientos organizacionales. Identificar los causales de las carencias en los procesos de administración del capital humano consiente emplear

regímenes precisos con tal de tener control o mitigar su impacto en la calidad de los procesos.

Asimismo, Reveiz, et al. (2013), investigación de revisión bibliográfica, de diseño descriptivo, muestra poblacional conformada por 121 investigadores y decisores, las encuestas y los cuestionarios virtuales fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente. Concluyeron que, las resultas proporcionan una línea base con el fin del movimiento del recurso del estudio de la política y sistematización sanitaria. Identificar aspectos importantes del estudio en la sistematización sanitaria es una técnica con mucha calidad con el fin de reconducir las voluntades políticas, financieras, administrativas y organizacionales sociales con el fin de lograr la universalidad sanitaria.

Por su parte, Armijos et al., (2019), en su estudio descriptivo tipo revisión documentaria, la muestra poblacional consta de organizaciones empresariales, las encuestas y los cuestionarios fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente. Concluyen que, el capital humano (RRHH), constituye el primordial activo empresarial, el manejo de este ya no se trata solo del escogimiento y contrata de empleados, sino también de la política comercial. El departamento de RRHH es uno de los pilares sobre los que una organización se define y consolida en el mercado. Gestionar los recursos humanos está íntimamente afín con el manejo del capital humano, puesto que construye indicadores reguladores, capaces de potenciar procedimientos al momento de seleccionar, de ver su desempeño, de evaluar y capacitar a los trabajadores.

Además, Lobelle (2017), estudio descriptivo de revisión sistemática, cuya muestra poblacional consta de las instituciones públicas. Las encuestas y los cuestionarios fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente. Concluye que, el enfoque de política pública aborda con éxito el tema de facilitar y dirigir los procesos de transformación local. La evaluación de la política pública debe ser analizada en cuanto a su pertinencia y coherencia en cuanto a los fines e instrumentales planteados, el empleo de los programas y sus resultas, a fin de implementar adecuadamente las intervenciones.

También Rebolledo (2015), investigación casuística, de estudio bibliográfico. Cuya muestra poblacional consta de 3 institutos de educación de funcionarios públicos con el fin de desplegar recursos humanos. Las técnicas usadas fueron las revisiones documentarias y el instrumental las fichas de recopilación de información. Concluye que, los órganos ejecutivos y legislativos han mostrado intereses en hacer crecer los recursos humanos calificados en el sector gubernamental local. Asume el compromiso de ser un organismo público que exprese esfuerzo, recursos, actores y voluntad, a correlacionar la educación y formación que imparte con la promoción, fomento, y hacer de su formación y capacitación de funcionarios una preferencia en la incorporación y selección de número de personas con plazas disponibles en los municipios que ingresan sistemáticamente.

Igualmente, Molina et al., (2016), Investigación descriptiva de corte transversal, cuya muestra poblacional consta de 672 personas vinculadas a instituciones de salud, las encuestas y los cuestionarios fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente. Concluyendo en que, los programas de formación en salud pública que ofrecen las instituciones donde trabajan tienen una cobertura limitada. El salario, el reconocimiento y el ambiente de trabajo se enumeraron como las áreas que más motivaron a los encuestados. La idoneidad de los encuestados para la salud pública estaba relacionada con la aprobación de una prueba de conocimientos durante el proceso de selección de trabajo y si existía un proceso de evaluación del desempeño en la institución del encuestado.

Además, Buestos, et al (2015). El trabajo de tipo cualitativa, muestra poblacional fueron los MINSA de las naciones andinas. Las encuestas y los cuestionarios fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente. Conclusión: en el contexto de un liderazgo y una gobernanza adecuada, las estrategias innovadoras para la planificación, la formación y la gestión del rendimiento puede ayudar resolver las dificultades del capital humano sanitario.

Igualmente, Alcalde y Lazo, et al (2011). Estudio de revisión sistemática, la muestra poblacional consta de artículos científicos, Las técnicas usadas fueron las revisiones documentarias y el instrumental las fichas de recopilación de información. En conclusión, describe la salud general del poblador peruano y

describe con más referencia la sistematización sanitaria peruana: estructuras y coberturas, fuentes de financiamiento, sus recursos materiales, materiales y capital humano, y las actividades de la diócesis en Perú. eso. Al final del artículo se discuten las últimas innovaciones, entre las que destacan el SIS, los sistemas de las empresas proveedoras de servicios médicos, los procesos de descentralización y comités locales de gestión de la salud. el principal reto del sistema es expandir la atención médica a más del 10% de la población que aún no tiene acceso a los servicios básicos.

También, García, et al., (2015). Estudio descriptivo, población y muestra representantes del sector, las técnicas e instrumentos utilizados fueron las encuestas y los cuestionarios respectivamente. En conclusión, el MINSA pone en el foco de las intervenciones a las metodologías basadas en el planeamiento estratégico, la sistematización de información del capital humano -Registro Nacional de Personal-INFORHUS- y la metodología de evaluación de la salud en el desarrollo de las cuestiones de campo del RRHH. Deficiencias de personal y contratación y estrategias de retención desarrollo de la capacidad de APS, priorizar la gestión de los servicios de salud para enfermería de primer nivel, incrementar el número de SERUMS, médicos residentes y pasantías en ciencias de la salud, y reactivar la Escuela Nacional de Salud Pública. La Dirección General de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos administró una delegación multisectorial que planteó un manejo integral sobre la remuneración y entrega económica del trabajador sanitario en el sector público, y fue admitida a través del Decreto No. 1153. Tiene como fin capacitar al país para lograr un mayor nivel de equidad y eficiencia., Brindar a los ciudadanos de manera eficiente y efectiva servicios de salud de alta calidad.

Por su parte, Velásquez (2018), investigación e tipología no experimental descriptiva, muestra poblacional estuvo conformada por personal de salud, Las encuestas y los cuestionarios fueron las técnicas e instrumentos utilizados respectivamente, se concluye que la implementación de políticas y programas de presupuestación por resultados orientados a la disminución de la desnutrición crónica infantil (ICD), cuyos resultados han sido reconocidos a nivel mundial, reduciendo la prevalencia de ICD en 15 puntos porcentuales en ocho años. El rol

de los Institutos Nacionales de Salud también ha sido reconocido en la investigación sobre la resistencia de la malaria a la quimioterapia, que permite modificar especificaciones técnicas que ayuden a reducir la prevalencia de la enfermedad en el país, así como el análisis y generación de evidencia en salud pública, la atención del VIH, la lucha contra la malaria y el fortalecimiento de sistematización informativa sobre mortalidad fueron relevantes. En la práctica la recomendación para fortalecer la gestión basada en la evidencia, es necesario establecer conexiones entre investigadores, políticos y gestores. Además, hacemos un llamado a los profesionales e investigadores peruanos para que se den cuenta de la importancia de la investigación de políticas y sistemas sanitarios.

Por lo anterior, en relación con las teorías relacionadas con la política pública de recursos humanos, la terminología de políticas públicas se limita a la terminología en inglés *policy* y se entiende como acciones implementadas a través de planes y proyectos socialmente beneficiosos, más que direcciones políticas (Roth Deubel, 2010). Ben Andrés (2014) afirmó que la política es una zona para tratar de solucionar los problemas sociales, por lo que la cultura como fenómeno social no es ajena a este espacio de resolución. Asimismo, la política pública es un procedimiento integral de disposiciones, ejercicios, omisiones, alianzas y herramientas promovidas por las autoridades públicas y que en la última instancia involucran a las personas (Velásquez, 2009). Al definir este concepto, el autor enfatiza que las políticas públicas no son meras acciones y omisiones de las autoridades. También, alude ciertas trampas frecuentes en la conceptualización de políticas públicas. Como primer lugar, criticó la propuesta del autor por ser tan específica que permitía incluir otros casos. Otros se consideran incompletos, lo que da como resultado que los elementos se incluyan incorrectamente e ignoren su propósito previsto.

También, Velásquez Gavilanes optó por enfatizar la importancia de exponer la meta, el mecanismo, medio o plan que se utilizará para lograr la meta propuesta (2009, p. 161). En esta categoría suele incluirse la política cultural, algunos autores, como Arboleda (2008, p. 71) (citado de Arroyave Alzate, 2010), optan por distinguirse de la política social. Se puede decir que las políticas culturales y cualquier otro tipo de políticas no tienen características evidentes, asimismo, Ben

Andrés (2014) afirma que estas características actuales al menos hacen únicas. Finalmente, en materia cultural, este tipo de políticas se centra y por tanto afectará a la sociedad en el ámbito cultural. Las políticas culturales se entienden a modo de una serie de métodos y acciones de movilización orientados a objetivos, determinados y ejercidos por ejemplos comunitarios: personas, grupos e instituciones. Debido a su lugar imperioso, poseen la capacidad de interferir en su vida cultural (Beneyto, 1981) (citado de Ben Andrés, 2014). En su proceso de formulación intervendrá la máxima autoridad o entidad de asuntos culturales. Por tanto, de acuerdo con Ochoa (2003) (citado en Antoine, 2011), la política cultural incluye acciones de gobierno basadas en análisis de la realidad y planos para alcanzar determinadas metas.

En el Perú, la cabeza del sistema administrativo de gestión de RRHH es la Administración Nacional del Servicio Civil-SERVIR, establecida por Decreto N° 1023. Esta entidad tiene la función de publicar normas técnicas para el desarrollo e implementación del sistema, contemplando 7 dimensiones: i) La Planificación de la Política de Recursos Humanos, que se define como un subsistema que permite la administración del capital humano dentro de la organización, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la entidad. Del mismo modo, admitir precisar de manera integral la política, directrices y el lineamiento institucional en materias relacionadas con los recursos humanos. Esta dimensión contiene dos indicadores: a) Estrategias, política y procesos: Incluye la enunciación y formación de la estrategia de la Oficina de Recursos Humanos (ORRHH), para alinearla con los lineamientos de la institución y las normas pronunciadas por SERVIR. También incluye el diseño y rastreo de indicadores de gestión para la ORRHH. Producto esperado: Regímenes y Procesos Internos, Plan de Trabajo, Estatuto de Servicio Civil, Presupuesto Anual de RRHH, Tablero de Gestión de la Oficina de RRHH. b) Planificación de RRHH: incluidas las necesidades reales de los planificadores para satisfacer las necesidades durante el período de planificación y generar los documentos de gestión correspondientes. El producto que espera: informes de estudios de requisitos del trabajador, ubicación de plazas disponibles, dote de personal y enunciación de la lista de trabajo organizacional.

Además, ii) Organizaciones de trabajos y sus distribuciones: Definir las tipologías y contextos para el desempeño de los puestos, así como las obligaciones de competitividad del convocado personal para desempeñar estas funciones. Tiene 2 indicadores: a) Diseño de obra: Este proceso incluye la descripción y análisis de los trabajos identificados y elaboración del perfil de trabajo. Estos contenidos están integrados en el manual de perfil de trabajo (MPP), y su producto esperado es: MPP) e Introducción al trabajo. b) Gestión de obra: Incluye información de evaluación y gestión de obra de la lista integrada de trabajo (CPE) de la entidad. iii) Gestión del empleo: Contiene un conjunto de políticas y prácticas de personal diseñadas para gestionar el flujo de servidores públicos desde el establecimiento hasta el despido en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Se divide en 2 grupos: Gestión empresarial: Comprende la gestión de normas, procedimientos y herramientas relacionadas con el ingreso y adecuación de servidores públicos a cargos y entidades, existen cuatro indicadores: i) Selección: Procedimiento que consiste en un mecanismo de contratación de funcionarios públicos para seleccionar al candidato más idóneo para el cargo con base en la meritocracia, el balance de oportunidades, la transparencia y el cumplimiento de los requisitos para obtener los servicios de un funcionario público. Los resultados esperados incluyen: base del concurso, aviso de licitación, candidatos basados en la relación de los candidatos en la etapa de selección con la entrevista final, las actas finales del comité de selección o el representante, etc.; ii) Vinculación: Mediante la emisión de resoluciones administrativas o la suscripción de contratos, se inicia el proceso de formalización del vínculo entre los servidores públicos y las entidades públicas. Además de las características, derechos y obligaciones que corresponden a los servidores públicos, así como las condiciones, restricciones y sanciones relacionadas con los servicios, lo que permite el cumplimiento de la normativa de cada método de registro. También incluye la gestión de reincorporación mediante autorización judicial o administrativa. Los productos esperados son: contratos y resoluciones; iii) Inducción: Incluido el proceso de socialización y funciones de orientación de los servidores públicos que ingresan a la entidad. Incluye un resumen general de la información del país, entidad y normativa interna; así como un resumen específico relacionado con cargos; brindando la información necesaria para promover y asegurar su integración y

adecuación a entidades y cargos. Los productos esperados son: plan de entrada y registro de entrada; iv) Período de prueba: El proceso realizado dentro del plazo estipulado por la normativa tiene como objetivo evaluar y verificar las competencias prácticas, habilidades y conocimiento del personal del oficio a través de la retro alimentación. El producto esperado es el informe de evaluación y el formato y el registro de comentarios durante el período de prueba.

Asimismo, la gestión del capital humano: Comprende el manejo de normas, procesos e instrumentales relacionadas con la gestión y control de los funcionarios del servicio público. Se pueden diferenciar 5 indicadores: i) Gestión documentaria: Incluye la gestión y protección de la información y documentos de los funcionarios. Este procedimiento contiene los registro, actualización, preservación y control documentaria de los servidores públicos. Y, la gestión y renovación de declaraciones juradas de servidores públicos. El producto que espera: archivos de funcionarios públicos (digitales o físicos); ii) Controles de Asistencias: Procedimientos para la gestión de la presencia y jornada laboral de los funcionarios públicos en sus lugares de trabajo de acuerdo con normativa, reglamento interno u otros días y horas laborales prescritas. Incluye gestión de vacaciones, licencias, permisos, refrigerios, horas extras, compensación por tiempo de descanso equivalente, tardanzas, ausencias injustificadas, etc. Los Los productos esperados incluyen: informes de asistencia, roles de vacaciones, registro de licencias y permisos, etc; iii) Desplazamiento: El proceso que comprende el traslado de la dirección temporal de los funcionarios públicos a diversos cargos u oficios dentro o fuera de la institución, se instituye mediante normas razonables de la entidad pública y cumpliendo con los requisitos específicos de cada caso. De acuerdo con las políticas y normas administrativas determinadas para cada tipo de viaje, incluyendo la reserva, la rotación, la ubicación, las funciones encomendadas y el servicio de viajes encomendados. Sus activos deseados son: registro de compensación del servidor (rotar, resaltar, cita, delegación de tareas, delegación de servicios, etc.)

Además, iv) Procedimientos disciplinarios: Comprende las acciones que conducen a la determinación del ente responsable de la disciplina administrativa de los servidores públicos, en cumplimiento de los requisitos reglamentarios de los

procedimientos administrativos aplicables, y posterior inscripción en el RNSDD, cuando incumba. Producto esperado: informes y resoluciones. v) Liberar la relación: El proceso de terminar la relación entre un funcionario público y una entidad de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables. Incluye la formalización terminación del enlace. Producto esperado: los formatos y registros de la entrega de mercancía, la resolución de terminación y la investigación de exportación.

También, 4) Gestionar los rendimientos: En este sentido, se confirma, registra y suscita la contribución de los funcionarios estatales a los fines y objetivos de la institución. Del mismo modo, por intermedio de este sub sistema, se puede demostrar que los funcionarios estatales requieren mejorar su desempeño laboral, mejorando así el desempeño de la entidad. En este indicador, el indicador 01 se considerar: a. Evaluación del desempeño: Es un proceso integral, sistemático y continuo de evaluación del desempeño de los servidores públicos de acuerdo con sus objetivos y funciones laborales. Incluye las siguientes etapas: planificación, establecimiento de objetivos y compromisos, seguimiento, estimación y retroalimentación. Producto esperado: planificación valorativa por año (comunicación de procesos internos de la entidad, formación de evaluadores), herramientas y métodos de evaluación ajustados a la entidad según normativa SERVIR, registros de clasificación, matriz de seguimiento, adquisición de planos de mejora en base a los resultados, reporte a SERVIR, etc.

Además, 5) Gestionar compensaciones: Contiene gestionar una serie de ingresos y beneficios que la entidad asigna a los funcionarios estatales, como contra prestación a su contribución a los objetivos de la organización, de acuerdo con el cargo que ocupa. Desarrollar 02 indicadores: a) Manejo de compensación: Incluyendo el manejo de la compensación económica y compensación no económica; Incluyendo la gestión de salarios en base al registro de información laboral, salario mensual, liquidación de seguridad social, pago, retenciones y pagos, etc. Productos Esperados: Informes de Nómina, Resoluciones de Ayuda, Nómina, Informes de Compensación No Económica, etc. b) Manejo de la pensión: Incluida la situación correspondiente a la gestión previsional de los jubilados individuales administrados por la unidad conforme a ley, incluyendo el

procedimiento de identificación del pago de la pensión, la existencia y aplicación de las normas pertinentes, etc. Producto esperado: actas de asignaciones pensionarias, resolución de pago pensionario, facturas pensionarias (si la ley aplica a las entidades), etc.

Igualmente, 6. Gestión del desarrollo y la capacitación: Esta dimensión incluye regímenes de desarrollo de carrera y mejora de habilidades diseñadas para asegurar el aprendizaje individual y colectivo necesario para lograr los objetivos organizacionales, desarrollar las habilidades del personal de servicio y, en su caso, estimular su desarrollo profesional. Considera 02 indicadores: a) Capacitación: El propósito de este proceso es cerrar las brechas encontradas entre los servidores públicos, fortalecer sus habilidades y capacidades, promover mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos y las acciones nacionales, y lograr el logro de las metas institucionales. Incluye formación profesional y planificación de la formación profesional, gestión de compromisos formativos, registro de información formativa y evaluación de la formación. Producto esperado: determinación de requerimientos de formación, planeaciones de desarrollos de personales (PDP), formato de cumplimiento de la formación (registros de asistencias, compromiso de formación o formato de devolución, entre otros), estimación de la formación (acción, adiestramiento, empleo e influencia), registros internos de formación, etc. b) Progresiones de carreras: Es un sumario que por medio de los funcionarios públicos despliegan trayectorias profesionales mediante la selección abierta de los mejores, siempre que su sistema de empleo lo tenga en cuenta. Productos esperados: planificación de carreras, análisis de potencial de progreso, etc.

También, 7) Gestiones en la relación humana y social: Este sub sistema incluye la relación que se establece entre la entidad y sus funcionarios públicos a través de de los regímenes y experiencias del trabajador. Se consideran cinco indicadores: a) Relación laboral individual y colectiva: El procedimiento tiene como objetivo ejecutar diligencias de prevención y resolución de problemas. Incluye relaciones personales, y cada servidor apela en su propio beneficio o en violación de sus derechos de registro, compensación, asociación, terminación entre diversos aspectos. Circunscribe las ocupaciones establecidas por legislación en

colaboración con los tribunales de la función pública. Los sindicatos, asociaciones y otras organizaciones de trabajadores protegen los intereses de los grupos que representan, como el derecho de sindicación, la huelga y la resolución de conflictos. Estas se conocen como relaciones colectivas. El Sindicato de Kivu, por ejemplo, representa a los trabajadores de la región de Kivu. El sindicato registraría reclamos y convenios colectivos ante el consejo de conciliación, además de registrar a los miembros del sindicato y resolver asuntos laborales individuales y colectivos.

Continua, b) Seguridad y Salud Ocupacional (S y SO): Incluye acciones destinadas a facilitar la labor de los servidores públicos para prevenir riesgos que puedan afectar su salud o integridad, y para proteger los bienes y el medio ambiente de la entidad. Productos esperados: planes y programas de S y SO, programas de formación en S y SO, registros de incidentes de S y SO, diagnósticos de S y SO (IPER), etc. Además, c) Bienestar Social: Incluye diligencias dirigidas a promover la creación de condiciones para un buen clima mano de obra, lo que ayuda a mejorar la calidad de vida del servidor. Incluye identificar y atender los requerimientos del trabajador públicos y desarrollar programas de bienestar social, asistencial, recreativo, cultural, deportivo, festivos, etc. Producto esperado: planeamiento de previsión social, convenio de instalación de funcionario, evaluación de satisfacción de la actividad social, etc.

También, d) Culturas y Climas Organizacionales: El procedimiento incluye la comisión de los siguientes aspectos: Cultura organizacional: Simboliza en una entidad los pensamientos y las formas de hacer las cosas de una única manera, basada en las nociones, valores, dogmas, conductas, políticas, emblemas, entre otros. Estos métodos son adoptados y repartidos por integrantes de la institución. Incluye identificar, precisar, suscitar y calcular las culturas organizacionales y el planeamiento de ejecución de mejorar los procedimientos. Ambiente institucional: Su objetivo es conservar o optimizar el enfoque colectivo de los empleados con respecto a la satisfacción con el lugar de labores. Incluye la responsabilidad de los gerentes con el perfeccionamiento de procedimientos, la medida y estudio del clima institucional, notificación de los resultados y desarrollo de planes de acción para mejorar los procesos.

Igualmente, e) Comunicaciones Internas: Procedimiento de transmisión e intercambio de información para los servidores públicos debe tener contenido suficiente y cumplir con las características de exhaustividad y claridad, a fin de formar un módulo de enfoque, intención y beneficio. Incluye el análisis de insuficiencias comunicativas, la tipificación de públicos interesados, la definición de información, la tipificación de vías o conductos comunicativos, lapso o tiempo de difusión de la información, la medida de la efectividad de los trabajos realizados y la acción de perfeccionamiento del plan. Producto esperado: planeamiento de comunicación interna (incluida TIC), etc.

Por otro lado, Ordoñez (2009) conceptualiza la gestión administrativa: “El propósito es conseguir objetivos determinadas por la institución, utilizar herramientas que cumplan con los siguientes procesos: planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar. Recientemente se ha observado que los gobiernos locales unen esfuerzos con el sector MEF para innovar herramientas de gestión, lo que ayuda a una mejor planificación. Ordoñez (2009), Gestión administrativa: “Es necesario aplicar suficientes herramientas para lograr eficiencia y atención al usuario”. Si bien con la aplicación del nuevo sistema de gestión se han mejorado los procesos administrativos, el flujo de información y se ha acelerado el proceso de documentación, sin embargo, en materia de talento, se necesita encontrar mejores formas de ayudar al recurso humano. Herramientas para que los gerentes realicen funciones para lograr las metas departamentales.

Asimismo, Guerrero (2007) mencionó la gestión administrativa: “Incluir alguna acción consciente para planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la gestión de acuerdo con el acuerdo”. Sin embargo, Leal (2009), manejan administrativamente es caracterizada por la integridad, ya que es aplicable a cada uno de los orígenes de la sociedad y a la política contemporánea, es específica pues debido a tener sus propias características no se puede liar con las disciplinas diversas; representa un componente estacional al no variar sus elementos y funciones con el paso del tiempo aparece en diversos grados en cualquier momento de la vida de la empresa; es una unidad jerárquica ya que todos los miembros del equipo están involucrados en el proceso; Tiene un valor instrumental porque las instituciones de carácter social lo aplican para la

consecución de los fines. instituidos; tiene holgura de utilización al darse dentro de la sociedad en todos sus estamentos y en los diferentes niveles de gobierno; es interdisciplinario al utilizar diversos recursos con tal de hacer intercambios técnicos y metódicos; es flexible al practicar la empatía que evita acciones de prejuicios y empatiza con los demás.

Dicha variable consta de tres dimensiones: La planificación de la primera dimensión. Avilés (2007) definen planificar: En este proceso, es la primera función administrativa básica del poder ejecutivo. Igualmente, Malpartida (2007) Dijo: Planificar es un comienzo original en los trámites administrativos. Definir el problema, analizar la experiencia pasada y esbozar planes y planes. Puede idear estrategias y encontrar materiales y mano de obra. Recursos, presupuesto y tiempo para ejecutar el proyecto.

Por lo tanto, la organización posee el derecho de encargar ocupaciones al personal, con tal de que cada uno puedan trabajar de acuerdo a los fines trazados y lograr resultados perceptibles; de tal manera, todos los empleados conocen sus encargos y sus habilidades así lo demuestran, en trabajos de equipos. Asimismo, Salas (2012) definen: “Es la coordinación de grupos de humanos que trabajan hacia un objetivo común dentro de una organización”. En otras palabras, los los resultados obtenidos son el resultado del esfuerzo conjunto de todas las partes, a saber, la coordinación, la cooperación y el diálogo es la línea referencial de trabajar en equipo. Conjuntamente, pertenecen al equipo y se comparte la correspondencia de objetivos, lo que hará que el resultado sea beneficioso o perjudicial para la consecución de los objetivos planificados institucionalmente. Molocho (2010) Dijo: Se trata de un proceso integrado por el cual los esfuerzos o interacciones de individuos, grupos e instituciones se coordinan apropiadamente. Las instituciones y las decisiones están directamente relacionado con la forma en que el alcalde y su equipo se coordinan, es decir, los objetivos de la institución deben estar claramente definidos.

Dimensión número dos, Ejecución. Se refiere al uso de recursos económicos, materiales y humanos para realizar y consolidar proyectos, tareas y/o programas previamente planificados en un plan de trabajo (Navarro, 2008). Según Márquez, (2008), los indicadores de desempeño son: Seguimiento. Incluye seguimiento

permanente de quienes planean trabajar. Capacitación. Este es un programa destinado a repartir sapiencias de mejoras de las habilidades y competencias laborales del trabajador en temas específicos. La dimensión número tres, Evaluación: “Es un proceso de comprensión y valoración de la acción. Además, puede identificar cuantitativa y cualitativamente los problemas y sus causas fundamentales en un contexto específico (Tincopa, 2007). Por lo tanto, la evaluación es indispensable en toda gestión administrativa, pues se puede verificar la realización de acciones y descubrir problemas; con base en las resultas se tomarán disposiciones con tal de resarcir los fallos hallados en la ejecución de obra y gestión de diversas ejecuciones hechas.

Según (López, 2009), la supervisión es el proceso de administrar y dirigir a los trabajadores durante la fase de implementación, para que el proyecto se complete con precisión y a tiempo. Incluye motivar y alentar a los trabajadores, exigiéndoles constancia y práctica, así como brindándoles objetivos claros por los que trabajar. El supervisor debe tener una imagen bien definida, ser organizado, enfocado, minucioso, rápido para exigir compromiso y prontitud a los trabajadores, así como coordinado y categorizado en la ejecución de los procedimientos. La consulta también forma parte de los criterios de evaluación. Se refiere a la participación de representantes en la planificación de actividades para que el resultado final sea preciso. Es responsable del control, acusación, exhortación (urgencia) y gestión durante el proceso de planificación. Las herramientas de evaluación se utilizan para determinar si el trabajo se está haciendo bien, mejorando o empeorando. Dan una decisión basada en criterios de evaluación precisos y sólidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

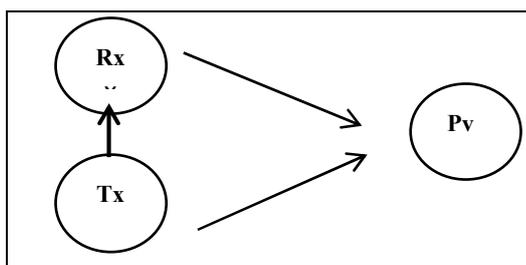
Tipo de estudio:

El trabajo es de investigación aplicada, ya que el modelo propuesto se deja en manos de la agencia que desarrolla el proyecto (CONCYTEC 2018). Además, dado que el estudio no manipuló las variables de estudio, estas variables no pueden ser controladas o influenciadas directamente porque ellas y sus efectos ya han ocurrido (Hernández, 2014).

Diseño de la investigación:

La tesis utilizó un diseño descriptivo no experimental. Con propósito, ya que la investigación se limita a características descriptivas y pretende abordar cuestiones esenciales (Hernández, 2014).

Esquema



Dónde:

Tx: Teorías de políticas públicas de recursos humanos y gestión de la Red de Salud Alto Amazonas

Rx: Diagnóstico de la realidad de la política pública de recursos humanos y gestión de la Red de Salud Alto Amazonas

Pv: Propuesta validada.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1 (o independiente)

Política pública de recursos humanos.

Variable 2 (o dependiente)

Gestión de la Red de Salud Alto Amazonas.

Nota. La matriz de operacionalización se ubica en anexos

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.

Estaba integrado por 40 funcionarios de la Dirección de la Red de Salud del Alto Amazonas (fuente, área de RRHH de la red de salud).

- **Criterios de inclusión:**

- Ser trabajador de la sede administrativa de la Red de Salud Alto Amazonas.
- Tener la condición de designado.
- Estar realizando trabajo presencial.

- **Criterios de exclusión:**

- Ser miembro del equipo directivo.
- Tener la condición de contratado bajo la modalidad CAS o localización de servicios.

Muestra:

Se trató de una muestra censal conformada por 40 funcionarios de la Red de Salud Alto Amazonas (área fuente de recursos humanos).

Muestreo:

Por conveniencia, se utilizó técnicas de muestreo no probabilístico, ya que solicitaron la selección de casos accesibles que se aceptaron incluidos. Esto se basa en el hecho de que los investigadores pueden y acercarse fácilmente a los sujetos visitar en una emergencia de salud causada por COVID-19. Por muchas razones, todavía hay muchos servidores que funcionan de forma remota.

Unidad de análisis:

Es el funcionario de la sede administrativa de la Dirección de la Red de Salud Alto Amazonas que cumple con los criterios de inclusión poblacional que conforman la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de datos, validez y fiabilidad:

Técnicas

La técnica fue la encuesta que proporcionó la recopilación de información sobre las variables en el estudio de la política de recursos humanos y la gestión en salud.

Instrumentos

Los instrumentos a utilizar serán los cuestionarios de política pública para recursos humanos (funcionarios) y gestión en salud de la Red de Salud Alto Amazonas. (funcionarios). El primer instrumento corresponde a la variable política de recursos humanos, fue elaborado por la investigadora, está conformado por 7 dimensiones y 35 preguntas, cuyas respuestas serán medidas según la escala de Likert de la siguiente manera: nunca=1, casi nunca= 2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5. El segundo instrumento corresponde a la variable gestión en salud que fue elaborado por la investigadora, estará conformado por 7 dimensiones y 20 preguntas, cuyas respuestas se medirán según la escala Likert de la siguiente manera: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

Validez

La verificación de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, en el cual el juicio de los cinco expertos se ha presentado en un instrumento compuesto por dos cuestionarios, ellos fueron los encargados de verificar la seguridad y correlación de indicadores y variables del estudio. Los resultados arrojan un promedio de 4,74, lo que representa una consistencia del 94,80% de los instrumentos de los jueces para las dos variables, lo que demuestra su alta efectividad en el cumplimiento de los requisitos metodológicos aplicables.

Confiabilidad

a) variable 1: Política pública

La prueba se administró al personal administrativo de la red de salud y los resultados se usaron como referencia para calcular la confiabilidad general de la prueba. El valor 0,812 fue superior a 0,75, siendo este valor significativo. Por lo tanto, la prueba mostró una alta confiabilidad y tiene tanto validez de contenido (representa el significado de cada ítem de la prueba) como validez estándar.

b) Variable 2: Gestión de la salud

Se utiliza la prueba Alfa de Cronbach para asegurar la confiabilidad del instrumento. La prueba indica que el coeficiente obtenido por el programa es de 0.845, y que el instrumento es altamente confiable. La prueba también indica que la validez de contenido de los ítems en la variable que se mide es válida, porque muestra la concepción de los creadores de cada ítem.

3.5. Procedimientos:

Fase diagnóstica

La primera parte del proceso de investigación consiste en recopilar información e ideas sobre los temas que se investigan. La información se utiliza para crear teorías sobre las variables que se investigan. Durante esta fase se recogen teorías y legislación bibliotecaria e informes de evaluación y artículos científicos y otra información teórica. Se desarrollan cuestionarios a los trabajadores para recopilar información relacionada con las variables de investigación.

Fase propositiva

En esta etapa se recopiló cada uno de los datos en el gabinete, continuaremos describiendo la teoría que sustenta la encuesta en la parte teórica; para los datos de campo se utilizará el instrumento para extraer la descripción detallada de la tabla de frecuencias y la tabla estadística, combinando información teórica con datos de campo, se elaboró la propuesta incluyendo un diagnóstico basado en la ley de servicio civil para optimizar la gestión en salud.

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos son descriptivos, por lo que los datos recopilados durante la fase de implementación se utilizan para el análisis estadístico descriptivo, utilizando tablas simples para registrar frecuencias absolutas y relativas, y nuevamente para describir e interpretar los resultados en consecuencia.

3.7. Aspectos éticos:

El código de conducta del centro de investigación se basa en principios éticos generales, que incluyen el respeto por las personas, la voluntad de cambio de los participantes e incluso las donaciones al centro. Estos principios ayudan a

que el centro sea más justo (moral), teniendo en cuenta la propia moral personal. La segunda categoría de principios se ocupa de la integridad de la investigación científica y establece que la investigación solo debe utilizarse con fines académicos y de investigación. Además, el Código de Conducta requiere que los investigadores desarrollen un plan de investigación en todas las etapas del proceso de investigación. El Código de conducta también requiere que los investigadores garanticen la seguridad y el bienestar de todos los sujetos de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Caracterización de la política pública de recursos humanos de la dimensión planificación y organización del trabajo y su distribución

Dimensión	Indicadores	Nunca/ Casi nunca		A veces		Siempre/ Casi siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Planificación	La organización aplica una política de recursos humanos	11	27.5%	24	60.0%	5	12.5%
	La institución dispone de una estrategia de política de recursos humanos	19	47.5%	11	27.5%	10	25.0%
	Las autoridades gestionan los procedimientos de una política de recursos humanos	17	42.5%	17	42.5%	6	15.0%
	La organización planifica la política de recursos humanos.	21	52.5%	12	30.0%	7	17.5%
	La institución comunica la planificación de recursos humanos	29	72.5%	10	25.0%	1	2.5%
Organización del trabajo y su distribución.	La organización ha establecido los puestos de trabajo	16	40.0%	17	42.5%	7	17.5%
	Ha establecido los perfiles de puestos de trabajo	18	45.0%	14	35.0%	8	20.0%
	Tiene establecida la estructura organizacional según los puestos de trabajo	16	40.0%	17	42.5%	7	17.5%
	Los directivos administran a las personas en sus puestos de trabajo	19	47.5%	14	35.0%	7	17.5%
	Los gestores realizan seguimiento a las personas en los puestos de trabajo	24	60.0%	13	32.5%	3	7.5%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Interpretación:

En la tabla 1 se muestra el nivel de implementación de la política pública de recursos humanos, desde la percepción de los colaboradores según la dimensión planificación, se muestra que “Nunca y casi nunca” la institución comunica 72.5% (29), ni planifica la gestión de recursos humanos 52.5% (21), ni dispone de una estrategia de política 47.5% (19), ni manejan los procedimientos de una política de recursos humanos 42.5% (17).

Respecto a la dimensión de organización del trabajo y su distribución, los colaboradores manifiestan que los gestores no realizan seguimiento a las personas en los puestos de trabajo 60% (24), ni administran a las personas en sus puestos de trabajo 47.5% (19), ni tienen establecido los perfiles 45% (18), ni la estructura organizacional según puestos de trabajo 40% (16).

Tabla 2

Caracterización de la política pública de recursos humanos desde la dimensión gestión del empleo y del rendimiento y evaluación del empleo

Dimensión	Indicadores	Nunca/ Casi nunca		A veces		Siempre/Casi siempre	
		Fi	%	fi	%	fi	%
Gestión del empleo	Considera que se gestiona la incorporación del personal para garantizar la calidad	26	65.0%	13	32.5%	1	2.5%
	Considera que la responsabilidad del personal está por encima de lo esperado	25	62.5%	12	30.0%	3	7.5%
	Considera que el cumplimiento de las funciones del personal se da en los plazos preestablecidos para alcanzar la calidad	20	50.0%	17	42.5%	3	7.5%
	Considera que la administración del personal permite alcanzar la calidad	21	52.5%	15	37.5%	4	10.0%
Gestión del rendimiento y evaluación del empleo	Los colaboradores cumplen con el rendimiento adecuado	12	30.0%	22	55.0%	6	15.0%
	Existe colaboración entre los trabajadores para alcanzar el rendimiento establecido	15	37.5%	20	50.0%	5	12.5%
	Colaboradores realizan su desempeño según los criterios de evaluación establecidos	22	55.0%	15	37.5%	3	7.5%
	Los directivos cumplen con vigilar el cumplimiento del desempeño de cada colaborador	26	65.0%	9	22.5%	5	12.5%
	Los directivos cumplen con vigilar el cumplimiento del desempeño del equipo de colaboradores	22	55.0%	14	35.0%	4	10.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Interpretación:

La tabla 2 nos muestra en cuanto a la política pública de recursos humanos de la gestión del empleo se observa que, las autoridades “Nunca/Casi nunca” gestionan la incorporación del personal para garantizar la calidad 65% (26), ni consideran que la responsabilidad del personal está por encima de lo esperado 62.5% (25); asimismo, que la administración del personal 52.5% (21) y el cumplimiento de las funciones del personal no se da en los plazos preestablecidos para alcanzar la calidad 50% (20).

Por otra parte, en cuanto a la gestión del rendimiento y evaluación del empleo, se visualiza que en su mayoría los colaboradores “Nunca y Casi nunca” perciben que los directivos cumplan con vigilar el cumplimiento del desempeño de cada colaborador 65% (26), ni que lo realizan según los criterios de evaluación establecidos, ni cumplen con vigilar el cumplimiento del desempeño del equipo de

colaboradores 55% (22). Además, el 50% (20) refiere que “A veces” los colaboradores cumplen con el rendimiento adecuado 55% (22) y colaboran entre trabajadores para alcanzar el rendimiento establecido.

Tabla 3

Caracterización de la política pública de recursos humanos desde la gestión de compensaciones, del desarrollo y capacitaciones, y relaciones humanas

Dimensión	Indicadores	Nunca/ Casi nunca		A veces		Siempre/ Casi siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Gestión de las compensaciones	Los directivos brindan estímulos a los colaboradores que logran un buen desempeño	27	67.5%	11	27.5%	2	5.0%
	Difunden los nombres de los colaboradores que logran un buen desempeño	31	77.5%	9	22.5%	0	0.0%
	Brindan un documento formal de reconocimiento a los colaboradores que logran un buen desempeño	25	62.5%	14	35.0%	1	2.5%
	Mejoran los sueldos de los colaboradores que logran un buen desempeño	28	70.0%	11	27.5%	1	2.5%
	Promueven de puesto a los colaboradores que logran un buen desempeño	29	72.5%	10	25.0%	1	2.5%
Gestión del desarrollo y capacitaciones	Los directivos promueven el desarrollo de sus colaboradores en los puestos de trabajo	25	62.5%	13	32.5%	2	5.0%
	Los directivos planifican anualmente la capacitación de los colaboradores	24	60.0%	14	35.0%	2	5.0%
	Los directivos cuentan con procedimiento para realizar la capacitación de los colaboradores	25	62.5%	12	30.0%	3	7.5%
Gestión de las relaciones humana	Considera que existe buenas relaciones individuales entre directivos y colaboradores	21	52.5%	17	42.5%	2	5.0%
	Considera que existe buenas relaciones colectivas entre directivos y colaboradores	15	37.5%	21	52.5%	4	10.0%
	Existe un plan de seguridad y salud en el trabajo	17	42.5%	19	47.5%	4	10.0%
	Los jefes aplican todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo	19	47.5%	19	47.5%	2	5.0%
	Los directivos brindan bienestar social a sus colaboradores	20	50.0%	17	42.5%	3	7.5%
	Los directivos promueven una cultura organizacional fuerte entre sus colaboradores	30	75.0%	10	25.0%	0	0.0%
	Los directivos promueven un clima organizacional bueno entre sus colaboradores	21	52.5%	19	47.5%	0	0.0%
La institución cuenta con medios de comunicación interna seguros para sus colaboradores	31	77.5%	8	20.0%	1	2.5%	

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Interpretación:

La Tabla 3 muestra el nivel de implementación de la política pública del recurso humano, desde la gestión de las compensaciones es predominantemente deficiente. Se observa que “Nunca/Casi nunca” los directivos difunden los nombres 77.5% (31), no promueven de puesto 72.5% (29), ni mejoran los sueldos 70% (28), ni estímulos 67.5% (27), ni un documento formal de reconocimiento 62.5% (25) a los colaboradores que logran un buen desempeño.

Asimismo, respecto a la gestión del desarrollo y capacitaciones, se evidencia que “Nunca/Casi nunca” los directivos promueven el desarrollo de sus colaboradores en sus puestos de trabajo, no cuentan con procedimientos para realizar capacitación de los trabajadores 62.5% (25) respectivamente; tampoco planifican anualmente capacitación 60% (24).

Respecto a la gestión de las relaciones humanas, se observa que “Nunca/Casi nunca” la institución cuenta con medios de comunicación interna seguros para sus colaboradores 77.5% (31), no promueven una cultura organizacional 75% (30), ni clima organizacional entre colaboradores 52.5% (21); tornándose en nudos críticos que dificultan una gestión eficiente.

Tabla 4

Grado de la política pública de recursos humanos

Grado	Intervalo	N°	%
Deficiente	35 – 81	17	42.50%
Regular	82 – 128	23	57.50%
Eficiente	129 – 175	0	0.00%
Total		40	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Interpretación:

La tabla 4 nos muestra el grado de implementación de la política pública de recursos humanos, desde la percepción de los colaboradores es eminentemente “Regular” 57.5% (23), con tendencia a “Malo” 42.5% (17).

Tabla 5

Caracterización de la gestión en salud de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022

Dimensión	Indicadores	Nunca/ Casi nunca		A veces		Casi siempre/ siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%
Planificación	Cuando realiza el diagnóstico de situación de salud que incluye los recursos humanos	18	45.0%	16	40.0%	6	15.0%
	La institución tiene plan estratégico que incluye a los recursos humanos	19	47.5%	13	32.5%	8	20.0%
	Las autoridades cuentan con un POI que permite la selección adecuada de recursos humanos	24	60.0%	11	27.5%	5	12.5%
	La organización cuenta con plan de supervisión	9	22.5%	20	50.0%	11	27.5%
	Se comunica la planificación de recursos humanos	16	40.0%	18	45.0%	6	15.0%
Organización	Has establecido tu organización por micro redes.	5	12.5%	17	42.5%	18	45.0%
	Ha establecido ejes de desarrollo organizacional	16	40.0%	13	32.5%	11	27.5%
	Ha establecido la asignación de personal según nivel de responsabilidad	16	40.0%	16	40.0%	8	20.0%
	Gestionar adecuadamente la distribución de suministros críticos	7	17.5%	21	52.5%	12	30.0%
	Los gerentes monitorean las áreas de acuerdo a la estructura orgánica o funcional	20	50.0%	12	30.0%	8	20.0%
Dirección	Los equipos de gestión se llevan a cabo adecuadamente	19	47.5%	14	35.0%	7	17.5%
	Los equipos operativos se gestionan adecuadamente	16	40.0%	18	45.0%	6	15.0%
	Los gerentes dirigen los recursos humanos para lograr las metas institucionales	18	45.0%	15	37.5%	7	17.5%
	Recursos humanos directos para lograr la calidad de los servicios	22	55.0%	13	32.5%	5	12.5%
	Llevar a cabo actividades de seguimiento de manera oportuna.	25	62.5%	10	25.0%	5	12.5%
Control	Llevar a cabo actividades de seguimiento de forma periódica.	18	45.0%	15	37.5%	7	17.5%
	Llevar a cabo actividades de supervisión de manera regular.	19	47.5%	13	32.5%	8	20.0%
	Llevar a cabo actividades de evaluación de forma regular.	19	47.5%	15	37.5%	6	15.0%
	La acción correctiva se toma de manera oportuna.	22	55.0%	17	42.5%	1	2.5%
	Comunicar acciones correctivas de manera oportuna.	22	55.0%	18	45.0%	0	0.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Interpretación:

La Tabla 5 muestra la caracterización de la gestión de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; Se observa que según la percepción de los colaboradores “Nunca/Casi nunca” las autoridades cuentan con un plan operativo que permita la adecuada selección de recursos humanos 60% (24), no realizan actividades de seguimiento en tiempo y forma 62,5% (25), No se toman medidas correctivas en tiempo y forma, ni se comunican, ni se dirige el recurso humano a lograr la calidad de los servicios 55% (22) respectivamente. Asimismo, los gerentes no dan seguimiento a las áreas de

acuerdo a la estructura orgánica o funcional 50% (20) y la institución no cuenta con un plan estratégico que incluya recursos humanos. Además, se observa que “A veces” se gestiona adecuadamente la distribución de insumos críticos 52,5% (21) y que la organización cuenta con un plan de supervisión.

Tabla 6

Grado en Gestión de Recursos Humanos

Grado	Intervalo	N°	%
Deficiente	20 – 46	11	27.50%
Regular	47 – 73	27	67.50%
Eficiente	74 – 100	2	5.00%
Total		40	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Interpretación:

La tabla 6 muestra el grado de implementación de la gestión de recursos humanos, desde la percepción de los colaboradores es eminentemente “Regular” 67.5% (27), con tendencia a “Deficiente” 27.5% (11). Solo el 5% (2) consideran que el nivel es “Eficiente”.

Tabla 7

Diseño de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud

INICIO	PROCESO	RESULTADOS
---------------	----------------	-------------------

<p>Política de RRHH y gestión en salud</p> <p>Deficiente política de recursos humanos</p> <p>Deficiente planificación de recursos humanos y no comunica.</p> <p>No ha establecido los perfiles de puestos de trabajo.</p> <p>Mala administración y seguimiento de las personas en sus puestos de trabajo</p> <p>Poca incorporación de personal para garantizar la calidad.</p> <p>Deficiente responsabilidad del personal por encima de las expectativas</p> <p>Mal desempeño de las funciones del personal.</p> <p>La mala gestión del personal no permite alcanzar la calidad.</p> <p>Los colaboradores no se desempeñan de acuerdo a los criterios de evaluación establecidos</p> <p>Escaso cumplimiento de los gerentes en el seguimiento del desempeño de los empleados.</p> <p>Mala gestión de compensaciones.</p> <p>Mala gestión del desarrollo y de las capacidades.</p> <p>Mal manejo de las relaciones humanas.</p> <p>Escaso cumplimiento del grado de política pública.</p> <p>Documentos de planificación y gestión deficientes.</p> <p>Mala organización, dirección y control.</p>	<p>Mejora de la gestión de los recursos humanos</p> <p>Liderazgo</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Apoyo para Operación</p> <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Mejora</p>	<p>La política de RRHH mejora la gestión de la salud</p> <p>Política de RRHH eficiente</p> <p>Planificación y comunicación eficiente de RRHH.</p> <p>Perfiles de puestos establecidos.</p> <p>Administración y seguimiento eficiente de las personas en sus puestos de trabajo</p> <p>Incorporación eficiente de personal para garantizar la calidad.</p> <p>Responsabilidad eficiente del personal por encima de las expectativas.</p> <p>Cumplimiento eficiente de las funciones del personal</p> <p>La gestión eficiente del personal no permite alcanzar la calidad.</p> <p>Los colaboradores se desempeñan de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos</p> <p>Cumplimiento eficiente de los gerentes en el seguimiento del desempeño de los empleados.</p> <p>Gestión eficiente de la compensación.</p> <p>Gestión eficiente del desarrollo y las capacidades.</p> <p>Gestión eficiente de las relaciones humanas.</p> <p>Cumplimiento eficiente del grado de política pública.</p> <p>Planificación, organización, dirección y control eficientes.</p>
---	---	--

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 muestra que las recomendaciones de las políticas públicas de RH para mejorar la gestión en salud se basan en la gestión del cambio bajo la modernización del modelo nacional, en el cual la tipificación de las dificultades o vacíos encontrados logran dar seguimiento a un proceso de cambio, resultando en resultados positivos. efectos en la gestión pública que ayudarán a mejorar la calidad de los servicios en la red de salud.

Tabla 8

Validación de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud

N°	Expertos	Especialidad	Promedio
1	Experto en la materia	Gestión Pública y Gobernanza	76
2	Experto en la materia	Gestión Pública y Gobernanza	79
3	Experto en la materia	Gestión Pública y Gobernanza	77
4	Experto en la materia	Gestión Pública y Gobernanza	76
5	Experto en la materia	Gestión Pública y Gobernanza	80
Promedio general			77.6

Fuente: Ficha de evaluación del modelo

Interpretación

La tabla 8 nos muestra la validación de los expertos en el tema de propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud, quienes determinaron que la propuesta es efectiva para su implementación en la red de salud, obteniendo un valor entre 76 y 80 con un promedio puntuación de 77,6 Indica una propuesta de implementación eficaz. También cabe mencionar que se tuvo en cuenta la mayor parte de los consejos y aportes brindados por los expertos.

V. DISCUSIÓN

Considerando las desigualdades socioeconómicas en el Perú y el abandono de algunas zonas vulnerables del país por diferentes problemas territoriales y culturales, e incluido falta de voluntad política y organizacional, la representación y estudio del capital humano sanitario permite respaldar la priorización según a las necesidades de salud Secuencialmente, para tomar decisiones sobre la gestión de los RRHH, especialmente en lo que respecta a la provisión equitativa, además de considerar la prestación de apoyo bajo políticas de recursos humanos basadas en las realidades locales y las circunstancias institucionales en respuesta a las necesidades de la población (Perdomo et al., 2015).

Por ello, la tabla 1 demuestra el nivel de implementación de la política pública del recurso humano, a partir del enfoque de los colaboradores según la dimensión planificación, evidencia que “nunca y casi nunca” la institución comunica 72.5%, ni planifica 52.5%, ni dispone de una estrategia de política 47.5%, ni manejan los procedimientos de una política de recursos humanos 42,5%. En cuanto a la dimensión de la organización del trabajo y su distribución, los colaboradores manifiestan que los gestores no realizan seguimiento a las personas en los puestos de trabajo 60%, ni administran a las personas en sus puestos de trabajo 47.5%, ni tienen establecido los perfiles 45%, ni la estructura organizacional según puestos de trabajo 40%. La tabla 2, nos muestra la política pública de recursos humanos desde la gestión del empleo donde, las autoridades “nunca/casi nunca” gestionan la incorporación del personal para garantizar la calidad 65%, ni consideran que la responsabilidad del personal está por encima de lo esperado 62.5%; asimismo, que la administración del personal 52.5% y el cumplimiento de las funciones del personal no se da en los plazos preestablecidos para alcanzar la calidad 50%.

Por otra parte, en cuanto a la gestión del rendimiento y evaluación del empleo, se visualiza que en su mayoría los colaboradores “nunca y casi nunca” perciben que los directivos cumplan con vigilar el cumplimiento del desempeño de cada colaborador 65%, ni que lo realizan según los criterios de evaluación establecidos, ni cumplen con vigilar el cumplimiento del desempeño del equipo de colaboradores 55%. Además, el 50% refiere que “a veces” los colaboradores cumplen con el

rendimiento adecuado 55% y colaboran entre trabajadores para alcanzar el rendimiento establecido. En la tabla 3 se muestra el nivel de implementación de la política pública de recursos humanos, desde la gestión de compensación se predominantemente deficiente, “nunca/casi nunca” los directivos difunden los nombres 77.5%, no promueven de puesto 72.5%, ni mejoran los sueldos 70%, ni estímulos 67.5%, ni un documento formal de reconocimiento 62.5% a los colaboradores que logran un buen desempeño. Asimismo, respecto a la gestión del desarrollo y capacitaciones, se evidencia que “Nunca/Casi nunca” los directivos promueven el desarrollo de sus colaboradores en sus puestos de trabajo, no cuentan con procedimientos para realizar capacitación de los trabajadores 62.5% respectivamente; tampoco planifican anualmente capacitación 60%.

Respecto a la gestión de las relaciones humanas, se observa que “nunca/casi nunca” la institución cuenta con medios de comunicación interna seguros para sus colaboradores 77.5%, no promueven una cultura organizacional 75%, ni clima organizacional entre colaboradores 52.5%; tornándose en nudos críticos que dificultan una gestión eficiente. La tabla 4 nos muestra el grado de implementación de la política pública del recurso humano, desde la percepción de los colaboradores es eminentemente “regular” 57.5%, con tendencia a “deficiente” 42.5%.

Con base en lo encontrado, datos similares fueron determinados por Toribia, et al., (2015), quien concluye que la mirada encaminada a reconocer la formación de los recursos humanos en la atención primaria de salud permite lograr servicios de salud de excelencia atención a la población. Igualmente, Perdomo, et al. (2015), establecieron que un enfoque encaminado a mostrarse de acuerdo con la educación del capital humano en atención primaria de salud es necesario con tal de conseguir la importancia en el servicio en las poblaciones de interés. También Zoio et al. (2017), determinan que, una sociedad integral en torno a nociones públicas debe juntar diversos componentes y participantes, como los nuevos financistas y el sector privado, mediante la construcción de diferentes niveles de responsabilidad para cada uno, asumiendo que la asistencia pública, si bien es esencial, es también un elemento necesario para el desarrollo. y Sostenibilidad de los Recursos Humanos para la Salud.

Además, Reveiz, et al. (2013), establecieron que las resultas proporcionan una línea base con el fin del movimiento del recurso del estudio de la política y sistematización sanitaria. Identificar aspectos importantes del estudio en la sistematización sanitaria es una técnica con mucha calidad con el fin de reconducir las voluntades políticas, financieras, administrativas y organizacionales sociales con el fin de lograr la universalidad sanitaria. Asimismo, Lobelle (2017), establece que el enfoque de política pública aborda con éxito el tema de facilitar y dirigir los procesos de transformación local. La evaluación de la política pública debe ser analizada en cuanto a su pertinencia y coherencia en cuanto a los objetivos e instrumentos propuestos, la aplicación del programa y sus resultados, a fin de implementar adecuadamente las intervenciones.

También, Rebolledo (2015), los órganos ejecutivos y legislativos han mostrado intereses en hacer crecer los recursos humanos calificados en el sector gubernamental local. Asume el compromiso de ser un organismo público que exprese esfuerzo, recursos, actores y voluntad, a correlacionar la educación y formación que imparte con la promoción, fomento, y hacer de su formación y capacitación de funcionarios una preferencia en la incorporación y selección de número de personas con plazas disponibles en los municipios que ingresan sistemáticamente. Por otro lado, Molina et al. (2016), los programas de formación en salud pública que ofrecen las instituciones donde trabajan tienen una cobertura limitada. El salario, el reconocimiento y el ambiente de trabajo se enumeraron como las áreas que más motivaron a los encuestados. La idoneidad de los encuestados para la salud pública estaba relacionada con la aprobación de una prueba de conocimientos durante el proceso de selección de trabajo y si existía un proceso de evaluación del desempeño en la institución del encuestado.

Por lo tanto, las políticas de recursos humanos son necesarias dentro de un organización de servicios de salud para permanecer estables y pueden administrarse bajo parámetros apropiados para guiar a las empresas a través de la estandarización de procesos. Las entidades de salud a menudo no tienen departamentos de recursos humanos, y rara vez se desarrollan y promulgan políticas que permitan una gestión basada en el desempeño y la evaluación de los

recursos humanos. Los recursos humanos son esenciales en salud, con el propósito de modificar el paradigma, para la creación de una política que genere un impacto en la gestión pública. La política también se convirtió en una estrategia diseñada para orientar las políticas nacionales del personal sanitario, Tomando en cuenta que la disponibilidad, accesibilidad, focalización, eficacia y capacidad de estos recursos son elementos claves con el fin de lograr las metas de la universalidad sanitaria según la agenda para el desarrollo sostenible 2030.

Asimismo, la tabla 5 muestra la caracterización de la gestión de recursos humanos; “nunca/casi nunca” las autoridades cuentan con plan operativo que permita la selección adecuada de los recursos humanos 60%, Falta de seguimiento en tiempo y forma 62.5%, No se tomaron las acciones correctivas en el momento oportuno, no se realizó la comunicación y no se utilizó el recurso humano para lograr la calidad del servicio 55% respectivamente. Asimismo, Los gerentes tampoco dieron seguimiento a las áreas en una estructura orgánica o funcional 50% y la institución no tiene plan estratégico que incluya a los recursos humanos. Además, se observa que “a veces” se administra la distribución de insumos críticos adecuadamente 52.5% y que la organización cuenta con un plan de supervisión. La tabla 6 muestra el grado de implementación de la gestión de recursos humanos, desde la percepción de los colaboradores es eminentemente “regular” 67.5%, con tendencia a “deficiente” 27.5%. Solo el 5% consideran que el nivel es “eficiente”.

Asimismo, los resultados se relacionan con Hernández y Gómez (2015), quienes encontraron que, diseñar procedimientos de GRH admite precisar de forma metodológica las tareas y labores que forman sus sub procesos y definen los compromisos asociados al mismo. La utilización de una orientación fundada en procedimientos da como resultado la tipificación de contrariedades que perturban específicamente al campo y la exploración de recursos específicos para abordar esos problemas, sin afectar otros procedimientos organizacionales. Identificar los causales de las carencias en los procesos de administración del capital humano consiente emplear regímenes precisos con tal de tener control o mitigar su impacto en la calidad de los procesos. Igualmente, Armijos et al., (2019), establecieron que el capital humano (RRHH), constituye el primordial activo empresarial, el manejo

de este ya no se trata solo del escogimiento y contrata de empleados, sino también de la política comercial. El departamento de RRHH es uno de los pilares sobre los que una organización se define y consolida en el mercado. Gestionar los recursos humanos está íntimamente afín con el manejo del capital humano, puesto que construye indicadores reguladores, capaces de potenciar procedimientos al momento de seleccionar, de ver su desempeño, de evaluar y capacitar a los trabajadores.

Además, Buestos, et al (2015), establece que, en el contexto de un adecuado liderazgo y gobernanza, estrategias innovadoras de planificación, capacitación y gestión del desempeño pueden ayudar a resolver problemas de recursos humanos en salud. Asimismo, Alcalde y Lazo, et al (2011), discuten las últimas innovaciones, entre las que se destacan el seguro integral de salud, los sistemas de empresas prestadoras de servicios médicos, los procesos de descentralización y los comités locales de gestión de la salud. . El principal desafío del sistema es ampliar la atención en salud a más del 10% de la población que aún no tiene acceso a los servicios básicos. Además, García, et al., (2015), determinaron que el Ministerio de Salud coloca los métodos de planificación estratégica, el sistema de información de recursos humanos -Registro Nacional del Personal-INFORHUS- y la metodología de evaluación de la salud en el desarrollo de temas de campo de recursos humanos. Deficiencias en las estrategias de personal, contratación y retención. Desarrollo de la capacidad de atención primaria de salud, priorizando la gestión de los servicios de salud de primer nivel, aumentando el número de SERUMS, médicos residentes y pasantías en ciencias de la salud, y reactivando la Escuela Nacional de Salud Pública. La Dirección General de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos presidió una comisión multisectorial que propuso una política integral sobre la remuneración y entrega económica del personal de salud del sector público, aprobada por Decreto No. 1153. Su finalidad es capacitar al país para lograr un mayor nivel de equidad y eficiencia, brindar de manera eficiente y efectiva a los ciudadanos servicios de salud de alta calidad.

Además, Velásquez (2018) concluye que la implementación de políticas y programas de presupuesto por resultados ha sido reconocida a nivel mundial.

También se ha reconocido el papel de los Institutos Nacionales de Salud en la investigación sobre la resistencia de la malaria a la quimioterapia, lo que permite modificar especificaciones técnicas que ayuden a reducir la prevalencia de la enfermedad en el país, así como el análisis y generación de evidencia. En salud pública (UNAGESP), la atención del VIH, la lucha contra la malaria y el fortalecimiento de los sistemas de información sobre mortalidad fueron relevantes. Es importante que se den cuenta de la importancia de la investigación en políticas y sistemas de salud.

Como se analizó, la gestión en salud representa una síntesis de métodos y estrategias para facilitar el trabajo en los diferentes niveles y categorías de servicios que conforman el sector salud para el adecuado ejercicio de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, por lo que se encontró existen muchos carencias y deficiencias que debemos afrontar porque la importancia radica en administrar y supervisar el funcionamiento óptimo de un establecimiento de salud, desde la perspectiva de un profesional que ha sido certificado en el área de la salud.

La tabla 7 muestra que la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud se basa en la gestión del cambio bajo el modelo de modernización del Estado, la identificación de problemas o vacíos encontrados en el mismo puede seguir un proceso de cambio para resultados positivos en la gestión pública que ayude mejorar la calidad de los servicios en la red de salud. La tabla 8 nos muestra la validación de los expertos en el tema de propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud, quienes determinaron que la propuesta es efectiva para su implementación en la red de salud, obteniendo un valor entre 76 y 80 con un promedio puntuación de 77,6 Indica una propuesta de implementación eficaz.

Por todo lo analizado, el modelo de gestión es la forma en que se organizan y conjugan los recursos con el propósito de cumplir con las políticas, objetivos y normas exigidas por el Estado. Un modelo de gestión depende de la definición que se les dé a las prioridades del sistema de salud de un país y de las condiciones de

los recursos con los que cuenta, también incluye el modelo de gestión, el modelo de financiamiento y el modelo de atención, los cuales se articulan para generar cambio en salud servicios.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La política pública de recursos humanos propuesta mejora la gestión en salud en la Red de Salud del Alto Amazonas, según opinión de los expertos por lo cual puede ser implementada en las instituciones de salud.

- 6.2.** Las características de las políticas pública fueron, planificación deficiente en estrategia política y comunicación de los recursos humanos. Además, deficiente organización y distribución de la política en perfiles, administración y seguimiento de personas. En la gestión del empleo, deficiente gestión del personal, en responsabilidad del personal, cumplimiento de las funciones y no permite la calidad. Escasa gestión del rendimiento y evaluación del empleo, desempeño no acorde a la evaluación, no vigilancia del desempeño del personal o equipo. Deficiente gestión de las compensaciones, de la gestión del desarrollo y la formación y gestión de las relaciones humanas.

- 6.3.** La gestión en salud se caracterizó por, la deficiencia planificación el diagnóstico, plan estratégico. Además, deficiente organización en ejes del desarrollo organizacional, nivel de responsabilidad. Igualmente, escasa dirección en equipos operativos, logros de objetivos institucionales, calidad de servicios. Escaso control, en seguimiento oportuno, monitoreo y supervisión periódica.

- 6.4.** La propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud, a partir de la gestión del cambio, los problemas o brechas identificados pueden acompañar el proceso de cambio, lograr resultados positivos en la gestión pública y ayudar a mejorar la calidad de los servicios de la Red Pública de Salud.

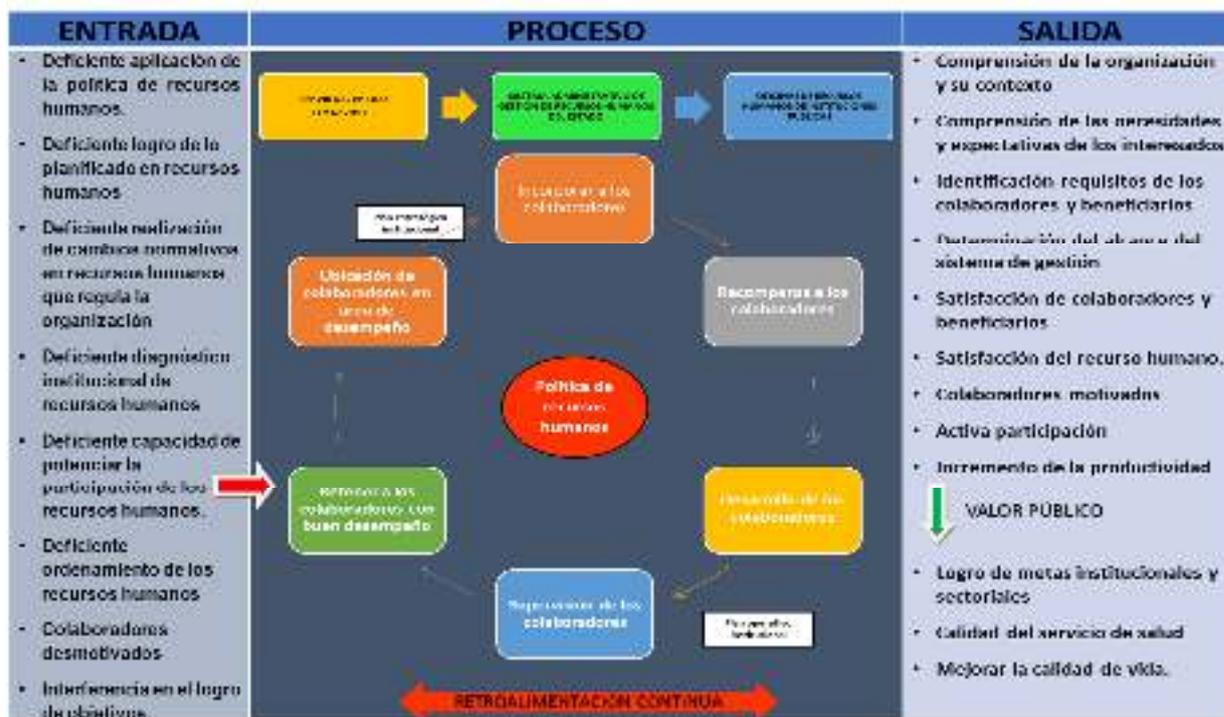
- 6.5.** Los recursos humanos mejoran la gestión de la salud Las recomendaciones de políticas públicas son efectivas, con un promedio de 77,6 puntos para la opinión de expertos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directivos, implementar la política pública de recursos humanos propuesta para mejorar la gestión en salud, y evaluar las diferentes fases de su implementación con el apoyo de las autoridades.
- 7.2. Las autoridades promueven y fortalecen las características de la política de recursos humanos en salud, especialmente en el cumplimiento planificado, en la implementación de cambios normativos para la organización y el diagnóstico institucional, para superar las deficiencias en la planificación de recursos humanos y no se comunica, no -establecimiento de perfiles de puestos, administración y seguimiento de personas en sus puestos de trabajo, incorporación de personal para garantizar la calidad.
- 7.3. Características de las autoridades para promover y fortalecer la gestión en salud, especialmente donde los documentos de planificación y gestión son inadecuados. Así como la organización, dirección y control que ameritan directivos capacitados o especialistas en gestión de salud pública.
- 7.4. Implementar recomendaciones de políticas públicas de recursos humanos a los gerentes para mejorar la gestión de la salud, reducir los problemas o brechas identificados y así lograr resultados positivos en la gestión de la salud pública, contribuyendo así a mejorar la calidad de los servicios públicos.
- 7.5. Los gerentes verifican periódicamente las recomendaciones de las políticas públicas de recursos humanos para mejorar la gestión en salud de acuerdo con la gestión del cambio, creando condiciones de mejora o mejora para la gestión en salud y el beneficio de la población en su conjunto.

VIII. PROPUESTA

8.1. Esquema de propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión en salud



Fuente: elaboración propia

8.2. Introducción

Las necesidades con tal de optimar la gestión sanitaria identificadas en la gestión de recursos se resumieron con base en los resultados anteriores, para cada dimensión. Según los colaboradores, Talent Management reconoce que la agencia fortalece su conocimiento técnico y se enfoca en ampliarlo para desempeñar mejor sus funciones, cree que se fomenta el intercambio de conocimiento y cree que la entidad ofrece oportunidades para adquirir nuevas imaginaciones de agencia, sin embargo, esto es para todos y consideran que existen persona privilegiadas que acceden a este beneficio. En cuanto a las capacidades de gestión del talento, los colaboradores son globales, sistémicos y de equipo, respectivamente, aplican conocimientos, están motivados y demuestran un liderazgo efectivo en la entidad. Sin embargo, en ocasiones la falta de una comunicación fluida dentro de una organización puede generar desacuerdo o malestar entre los colaboradores. Según el veredicto, los coadjutores determinan sus precedencias adentro de la agencia,

consideran o revisan imparcialmente ante cualquier hecho, pero no prometen ni admiten que forman parte de la agencia. Para el desempeño laboral, los empleados tienen importantes ambiciones de convertirse en profesionales que logren sus objetivos de acuerdo con lo que se espera de ellos, pero evitan cualquier conflicto en el lugar de trabajo para no afectar su desempeño.

Por ello el compromiso de la organización es generar una propuesta de política de recursos humanos en salud para que trabajen en asociación, se reconozcan como parte de la institución, que se genere un modelo de gestión de RRHH óptimo a través con el fin de optimar la producción y la productividad en los diferentes servicios que brinda a la ciudadanía y al personal de salud, con ello conseguir un progreso significativo de las competencias laborales del personal de salud.

8.3. Objetivos

Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral de los empleados a partir de una gestión eficaz de la salud como modelo para las instituciones públicas.

Objetivos específicos

- Mejorar las habilidades de los empleados para mejorar el desempeño laboral.
- Capacitar a los empleados para mejorar su desempeño laboral interno.
- Mejorar el clima laboral y aumentar el desarrollo del trabajo externo de los colaboradores.
- Fortalecer el reconocimiento de los empleados y los incentivos para mejorar el desempeño de los empleados.
- Establecer procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos para mejorar la gestión en salud.

8.4. Teorías

Asimismo, con tal de lograr sus metas, toda institución requiere tener capitales e instrumentales, uno de los cuales es el talento, que ejecuta todos los métodos, e involucra una diversidad de factores que facilitan su despliegue (**Jara, 2018**). De acuerdo con, **Chiavenato (2007)**, es un vinculado de experiencias requeridas que abarcan la gestión de la contratación, enunciación y estimación del desempeño. De

acuerdo con **Cota y Rivera. (2016)**, capacitar a las personas sobre cómo hacer bien su trabajo los lleva a permanecer en sus puestos y crear un ambiente de trabajo limpio. El rango de un trabajador en una organización no debería afectar su capacidad para hacer bien su trabajo, según la gestión del talento. El trabajador debe ser evaluado, recompensado y capacitado en base a las políticas y prácticas de la empresa. Estos son objetivos importantes de la gestión del talento humano.

Igualmente, **López (2010)**, determina que las evaluaciones de desempeño son la interdependencia de cada individuo en el desempeño de sus actividades en el puesto asignado, lo que a su vez ayuda a establecer metas y responde a la planificación de carrera, los posicionamientos que una persona consigue alcanzar a en el tiempo, con base en las actividades y planes del trabajo. Según la dimensión de la gestión del recurso humano. **Armijos, Bermúdez y Mora. (2009)** considera:

- i) Consolidación de individuos: es la contratación y categorización del capital humano suficientes con tal de ocupar las diversas departamentos de la entidad;
- ii) Solicitud de personas: Forma, desempeño, descripción y análisis orientado a las actividades de la empresa en evaluación;
- iii) Remuneración de personas: enfoque en la remuneración, los beneficios y todo lo que beneficia al trabajador,
- iv) desarrollo del personal: a través de las preparaciones y talleres de modernización que la agencia puede ofrecer al trabajador;
- v) manutención del personal: los escenarios que brinda la agencia al trabajador con tal de que pueda realizar sus labores;
- vi) Evaluaciones del trabajador: controles y evaluaciones.

Explicación: Tipologías del rol en términos de exigencias del trabajo, indemnización, pago de salario y remuneración de los trabajadores para desempeñar la labor, administración de competencias, que es la evaluación del trabajo, en estimación de la misma, progreso individual y competitivo, obligación de la agencia de brindar seminarios, incentivos, formación del personal, contratación compuesta, comunicación segura, gestión de la variedad, aspectos de reducción de vacíos (**Sotomayor, 2016**). **SERVIR (2012)**, Legislación N° 276, Fundamentos de la Ocupación y Remuneración Administrativas Estatales, reconoce que: La ocupación administrativa es el conglomerado de lineamientos, procedimientos y principios que rigen los ingresos, derechos y obligaciones de los empleados públicos. Carácter firme, servicio a largo plazo a la gobernanza. Asimismo, el fin es permitir la

integralidad del capital humano suficientes para garantizar su permanencia, garantizar su desarrollo y las afinidades interpersonales. Es mencionado que esta ordenación colabora a encontrar empleadores públicos en función de las calificaciones y el mérito. Trabajadores del estado sirven a la nación y por consiguiente se debería considerar esto: i) realizar la prestación pública para la ventura y progreso del país, apaleando a la expansión de la era administrativa; ii) subordinar los intereses particulares a cada uno de las obligaciones de bien y servicios común; iii) constituir un equipo proporcionado y creciente; iv) actuar con honestidad, diligencia, profesionalismo y eficacia; v) tratarse con humildad en el desempeño de su cargo. Igualmente, debe apegarse a los siguientes principios: i) Equivalencia, ii) Permanencia iii) Nivel de acceso garantizado iv) Remuneración justa y objetiva, regulada y aprobada. Asimismo, la Ley N° 728 “Capacitación y Fomento Laboral” establece que la Política Nacional de Empleo establece un vinculado de procedimientos legales destinados a impulsar el sistema. Igualdad de oportunidades en el empleo orientada a garantizar el acceso igualitario a procedencias de empleo lucrativo en todo el territorio peruano, protegiéndolos del desempleo y la informalidad laboral.

8.5. Fundamentación

a. Epistemológicas

Como fuerza principal de una organización, la gestión del talento es un activo importante para lograr los objetivos organizacionales. Contar con mano de obra causada y encaminada a los resultados cuyos capacidades y destrezas rindan máximamente. El desempeño laboral es concluyente para la producción de una institución y también es un indicador de la satisfacción ocupacional y del ambiente de trabajo de la organización.

b. Ontológicas

El modelo desarrollado crea una forma integrando sus partes. El desempeño de un puesto de trabajo es el foco principal del modelo, ya que no existe un buen planificación o lineamiento de gestión de RRHH. Los trabajadores tienen que estar preparados para ubicarse, capacitarse y ajustarse en sus puestos. Los trabajadores deben seguir las políticas y procedimientos de la compañía para ser monitoreado.

La gestión del RRHH implica motivar a los trabajadores a través de su evaluación, o posiblemente incluso reasignar sus funciones laborales de acuerdo a sus calificaciones. Esta intervención en el desarrollo del trabajador se da a través de la respectiva evaluación de los trabajadores. La propuesta también habla de presentar los principios y valores éticos, estéticos.

c. Axiológicas

La estructura axiológica se basa en valores, ética y estética. Estos principios impulsan la propuesta de que el hombre tiene derecho a desarrollarse a sí mismo a través de su trabajo, ya ser justamente retribuido por su esfuerzo. Un trabajador que está satisfecho con su trabajo sabrá recompensarse dando lo mejor de sí mismo a la empresa para la que trabaja. Las herramientas de gestión beneficiarán a los trabajadores elevando su nivel de vida.

d. Legal

Esta propuesta tendrá en cuenta las siguientes disposiciones legales de la Constitución Política del Perú. Título I - De las Personas Naturales y de la Población. Capítulo 1—Derechos humanos fundamentales. Artículo 2. Los derechos de todos. Decreto No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

8.6. Caracterización del modelo

Pilares

- **Estímulos morales y materiales:** En cualquier entidad, es necesario **incentivar** a los colaboradores a reconocer continuamente su trabajo productivo de manera ética o mediante algún tipo de compensación económica, reforzando así el compromiso laboral.
- **Participaciones y comunicaciones:** en una organización bien dirigida, todos los niveles y jerarquías deben poder comunicarse bien, tanto para dar como para recibir información. Todos los que aportan ideas y creatividad al proceso de resolución de problemas deben participar todo el tiempo, pero la buena comunicación es esencial.

- **Capacitación y desarrollo:** una organización debe tener un proceso o plan de desarrollo de personas que ayude al personal a mejorar su desempeño, así como como ayudarlos a avanzar en la empresa, tal vez incluso a expandirla.
- **Líder:** un líder en cualquier organización debe estar presente no solo con el título, sino también con los rasgos de personalidad que necesita tener. Al hacerlo, el personal puede ser motivado, desarrollado y guiado.
- **Trabajo en equipo:** un buen trabajo en equipo puede ayudar a enfocar todos los recursos de una organización hacia el logro de sus objetivos. La unificación de los recursos humanos dentro de una organización es crucial, ya que permite un buen trabajo en equipo.

❖ Principios

- **Igualdad:** un ambiente agradable requiere que todas las personas sean tratadas como iguales en todas las jerarquías.
- **Integridad:** todos deben preocuparse por mantener un estado físico y mental lo más equilibrado posible, no solo para ellos mismos, sino también para los demás.
- **Continuidad:** a todo aquel que trabaja se le debe dar la oportunidad de conservar su empleo, y seguir creciendo en él.
- **Compromiso:** hacer las cosas bien, e incluso hacer un esfuerzo adicional, es probable cuando uno está comprometido con algo.
- **Respeto:** ayudar a los demás y tener en cuenta sus sentimientos conduce a un entorno pacífico.

❖ Componentes

- Gestión de talentos humanos
 - i. Preparaciones – éticas
 - ii. Seguimientos – valores
 - iii. Evaluaciones - estéticas
- Desempeño laboral.
 - i. Internos
 - ii. Externos

❖ **Contenidos**

La estructura no tiene complejidad, logra administrarse horizontalmente y permite relaciones directas. Flexibilidad y dinamismo para adaptarse y adaptarse a las tendencias recientes en un mundo universal según las políticas empresariales. Sus insumos y productos, más precisamente, sus ingresos y productos; 1 Diagnosticar en función de la situación y salir si el resultado es exitoso y se optimiza el desempeño laboral del trabajador. Basado en los siguientes principios: fisiología, epistemología, sociología, psicología y axiología de los métodos efectuados en el modelo rector.

❖ **Actividades**

El modelo actual de gestión de recursos humanos con tal de facilitar el desarrollo de los coadjutores” lleva a realizar diversas diligencias para lograr sus objetivos, utilizar los recursos humanos y financieros según corresponda, y evaluar los controles correspondientes para el desarrollo del modelo. El jefe o gerente debe realizar las actividades propuestas a su cargo, las cuales se detallarán a continuación:

Actividades	Objetivos de las actividades	Estrategias a desarrollar	Recursos y materiales	Responsables	cronogramas	Recursos	Financiación	Responsable del seguimiento
Alineación con el plan estratégico institucional	Seminarios técnicos incorporados a las actividades de desarrollo del talento	Convocatoria y participación activa	Computadoras portátiles, Internet; Teléfono móvil.	Directores de las diferentes áreas	3 meses	1000.00	Institución pública	Gerente y Responsable de RRHH
Alineación con el plan operativo institucional	Seminarios técnicos incorporados a las actividades de desarrollo del talento	Convocatoria y Participación Activa	Computadoras portátiles, Internet; Teléfono móvil.	Directores de las diferentes áreas	3 meses	1000.00	Institución pública	Gerente y Responsable de RRHH
Coordinación con expertos en gestión del talento humano	Facilitar actividades de capacitación para comprender las nuevas tendencias en la gestión y el desempeño de los recursos humanos.	comunicación virtual	Computadoras portátiles, Internet; Teléfono móvil.	Gerente General Responsable de Relaciones Públicas	3 meses	10000.00	Institución pública	Jefe de Recursos Humanos
Taller para la implementación de la propuesta de política pública basada en el ciclo PHVA	Desarrollar habilidades en la gestión del talento y el desempeño.	Disertación expositiva y presentación de video.	uso de las TIC; videos	Expertos invitados	6 meses	10000.00	Institución pública	Jefe de Recursos Humanos
Difusión y promoción de la propuesta	Crear un subdistrito de gestión del talento y mejorar el nivel de gestión	A través de la propaganda interna; carteles; exposición de video	Computadoras, videos; papel periódico, marcadores gruesos	jefe de recursos humanos	2 meses	5000.00	Institución pública	Jefe de Recursos Humanos

campaña de concientización del personal	Promover la participación activa de los líderes regionales en la construcción de RRH	Evaluación individual y grupal por ciertos factores	Papel bond, fichas, video sobre la acción de los trabajadores	Jefe de Recursos Humanos	3 meses	6000.00	Institución pública	Jefe de RRHH
Establecimiento de alianzas estratégicas	Administre pasantías en todo el país y conozca nuevas experiencias comerciales de gestión de talentos	Celebrar acuerdos con empresas similares	Equipos TICs; papel Bond.	Gerente General	3 meses	5000.00	Institución pública	Jefe de RRHH

8.7. Evaluación

La apreciación del modelo tendrá en cuenta los siguientes aspectos a la hora de ejecutarlo, está diseñado de acuerdo con las necesidades especiales y básicas de los talentos y el desempeño laboral de las personas. Funcionalidades, estableciendo transacciones y actividades de manera que no estén vinculadas entre sí. Conectividad, observa que tus instrumentos van formando grupos inter conectados e inter dependientes. Incidir, distinguir constituyentes o dinámicas internos y externos para que los comprometidos con la gestión de la empresa son progresivos y predictivos ante los nuevos desafíos. Flexibilidad, ver oportunidades de formación continua en respuesta a las recientes tendencias sociales, política, tecnológica, informática, económica, entre otros.

Nivel de implementación de la propuesta	Procedimiento
No implementación (0%)	Corresponde a actividades sin ningún nivel de avance (requiere constancia)
Implementación inicial (1%-24%)	Su implementación es inicial, pero continúa el trámite correspondiente en relación a la fecha prevista; o no se puede adelantar su implementación por diferentes razones (motivo requerido)
Implementación parcial (24 – 49%)	Su implementación es parcial, pero continúa el trámite correspondiente en relación a la fecha prevista; o no se puede adelantar su implementación por diferentes razones
Implementación intermedia (50%-74%)	Se ha logrado un progreso significativo en su implementación, pero el progreso continúa con las fechas de vencimiento
Implementación avanzada (75% - 99%)	La actividad se ejecutó según lo previsto y en estado avanzado.

Fuente: Ministerio de Educación, 2017.

Para monitorear el grado en que se están logrando las metas y actividades, se establecen métricas de monitoreo y evaluación para identificar las limitaciones que deben mejorarse a través de nuevos modelos. Los posibles elementos o aspectos que representan el riesgo de ejecución del modelo y cumplimiento de objetivos son presentados ahora en la siguiente matriz para que se puedan proponer soluciones acordes a la situación y adecuadamente controladas.

Matriz de seguimiento y evaluación objetiva

líneas de acción	Mejora de la satisfacción laboral			
Anota el objetivo específico.	Mejorar la persistencia del desempeño de los empleados en las instituciones públicas	Pensamiento positivo sobre la mejora del desempeño de los empleados en las instituciones públicas	Mejorar el entusiasmo por el trabajo de los empleados en las instituciones públicas	Mejorar la inmersión laboral y la diversión laboral de los empleados de las instituciones públicas.
Nivel de logro de objetivos	Implementación inicial (1 –24%)	Implementación inicio (1 –24%)	Implementación inicial (1 –24%)	Implementación inicial (1 –24%)
Indicar los medios de verificación	Plan de reclutamiento y selección interna de personal según desempeño	Plan de entrenamiento Registro de asistencia. comportamiento comprometido. Coordine las notas, en función del rendimiento	Registro de tiempos de reunión cortos. Notas de coordinación de desempeño	Programa de entrenamiento Registro de asistencia. Comportamiento Comprometido Notas de coordinadas Plan de mejoras del sistema de recompensas al desempeño
Indicar las principales dificultades según el nivel alcanzado	Incumplimiento de planes. Escaso presupuesto como desempeño	Resistencia de los involucrados. Escasa participación de desempeño	Escaso liderazgo por parte del jefe o directivo en mejorar el desempeño	Resistencia de los involucrados Muy poca participación Bajo presupuesto basado en el rendimiento
Reformular acciones para mejorar el nivel de logro	Solicitud a la Gerencia de Talento Humano de la Institución.	Adoptar una estrategia de participación activa en la formación	Cree un espacio para pequeñas conversaciones dentro del contexto de la política. Contratar entrenadores externos para líderes	Adoptar una estrategia de participación activa en la formación

Fuente: Adaptado del modelo de Carranza (universidad Cesar Vallejo 2019).

8.8 Viabilidad

El proyecto se trabajará en un plazo de 3 años, que es un tiempo razonable para que tanto el líder como los demás trabajadores adquieran las habilidades necesarias para mejorar su desempeño laboral. La propuesta es factible porque todas las actividades planificadas se completarían dentro de ese plazo.

REFERENCIAS

- Armijos, F; Bermúdez, A y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad. Ecuador. 11, 4
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
- Banco Mundial. (2018). Banco Mundial propone invertir en capital humano como vía al desarrollo. Mercado Global. Washington 27 junio, 2018. Disponible en:
<https://www.eldinero.com.do/62360/banco-mundial-propone-invertir-en-capital-humano-como-via-al-desarrollo/>
- Buestos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Núñez, M y Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. Anales de la Facultad de Medicina. 76(spe), 49-5. Perú.
<https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10971>
- Conexionesan. (2017). ¿Qué es la estrategia empresarial y cómo ella se relaciona con el BSC?. Publicado el 19 de Julio 2017 a las 1:05 PM.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/07/que-es-la-estrategia-empresarial-y-como-ella-se-relaciona-con-el-bsc/>
- Fernando Muñoz, Daniel López-Acuña, Paul Halverson Carlyle Guerra de Macedo, Wade Hanna, Mónica Larriou, Soledad Ubilla, y José Luis Zeballos. Las funciones esenciales de la salud pública: un tema emergente en las reformas del sector de la salud. Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health 8(1/2), 2000. <https://scielosp.org/pdf/rpsp/2000.v8n1-2/126-134/es>
- García, H; Díaz, P; Ávila, D y Cuzco, M. (2015). La reforma del sector Salud y los recursos humanos en salud Anales de la Facultad de Medicina. Perú 76(spe), 7-26 <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>
- Hernández, A y Gómez, R. (2015). Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario. Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936. 36 –2 p. 175-186 Cuba.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18155936201500020007&lng=es&tlng=es

- Hernández, Fernández y Baptista (2016). Metodología de la Investigación. Sexta edición, México. Recuperado de:<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lobelle Fernández, Gretel. (2017). Políticas públicas sociales: apuntes y reflexiones. Revista Alcance Cuba. 34,5/295-303 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2411-99702017000300006&lng=es&tlng=es
- MINSA. Funciones esenciales en Salud Pública. DIGESA. Lima Perú. http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/salud_americas/06--CH6--59-72.pdf
- Molina, G; Oquendo, T; Rodríguez, S; Montoya, N; Vesga, C; Lagos, N; Almanza, R; Chavarro, M; Goenaga, E y Arboleda, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Revista Gerencia y políticas de salud. 15, 30. Colombia. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
- OPS / OMS. (2014). Plan estrategico 2014-2019. En Pro de la Salud: desarrollo sostenible y la equidad. Washington D.C. EE.UU. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2015/Plano-Estrat-2014-2019-ExecESP-2.pdf?ua=1>
- OPS. (2003). La Salud en Las Américas. Revista Cubana Salud Pública 2003; 29(1):86-9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v29n1/spu14103.pdf>
- Perdomo, I., Martínez, D., Gonzáles, L., Díaz, M., OFarril, M y Paredes, E. (2015). Desarrollo de recursos humanos para la gestión de sistema y servicios en la atención primaria de salud. Revista de Medicina General Integral. 31, 3. Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252015000300013&lng=es&tlng=es
- Rebolledo, Edgar. (2015). Una política pública para el desarrollo del capital humano de funcionarios municipales: aprendizajes para el caso de la Academia de Capacitación Municipal y Regional. Rev. Est. de Políticas Públicas. 1,2. Chile. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2015.38429>

- Reveiz, L; Chapman, A; Pinzón, C y Torres, R. (2013). Prioridades de investigación en políticas y sistemas de salud centradas en los recursos humanos en salud. 34, 5. Revista panamericana de salud pública. México. <https://scielosp.org/article/rpsp/2013.v34n5/295-303/>
- Tamayo y Tamayo (2003). El proceso de la investigación científica. Cuarta edición. México. Editorial Limusa SA. ISBN 968-18-5872-75.4. <https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Zoio, G; Cavada, A; Sarmiento, R y Dal, M. (2017). Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. *Ciência & Saúde Coletiva*. 22 (7), 2237-22 Brasil. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017227.02702017>

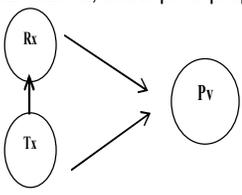
ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
POLÍTICA PÚBLICA DE RECURSOS HUMANOS	Las políticas de recursos humanos en salud son políticas medio de las políticas de salud, ya que están al servicio del modelo de atención y de los objetivos estratégicos del sector, busca que los trabajadores sean competentes, estén motivados, sean adecuadamente remunerados y protegidos, para que se desempeñen de manera eficientes en los servicios adecuados, en el lugar y en el momento en que se les necesite (Consejo Nacional de Salud, 2005, p. 19)	Es el conjunto de acciones que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado, a través las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos.	Planificación	a. Estrategia, políticas y procedimientos. b. Planificación de recursos humanos.	Ordinal
			Organización del trabajo y su distribución.	a. Diseño de los puestos. b. Administración de puestos.	
			Gestión del empleo	a. Gestión de la incorporación. b. Administración de Personas.	
			Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño.	a. Rendimiento b. Evaluación de desempeño.	
			Gestión de las compensaciones.	a. Administración de compensaciones. b. Administración de pensiones.	
			Gestión del desarrollo y capacitaciones	a. Capacitación. b. Progresión en la carrera.	
GESTIÓN EN SALUD	Es una de las principales expresiones operativas del enfoque de la APS a nivel de servicios de salud contribuyendo a hacer una realidad varios de sus elementos más esenciales la cobertura y el acceso universal; la atención integral, la organización y gestión óptimas; la orientación familiar y comunitaria, y la acción intersectorial entre otros. (OPS, 2010)	Es el proceso que busca el logro de objetivos estratégicos.	Planificación	a. Diagnóstico de la situación de salud. b. Plan estratégico c. Plan operativo d. Plan de supervisión.	Ordinal
			Organización	a. Formación de micro redes y ejes. b. Asignación de personal. c. Distribución de insumos críticos.	
			Dirección	a. Conducir los equipos de gestión b. Dirigir los recursos humanos	
			Control	a. Actividades de seguimiento b. Actividades de monitoreo c. Actividades de supervisión d. Actividades de evaluación.	

Matriz de Consistencia

Título: Propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas,
2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos															
<p>Problema general ¿En qué medida la propuesta de política pública de recursos humanos mejora la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?</p> <p>Problemas específicos: i) ¿Cuáles son las características de la política pública de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?; ii) ¿Cuáles son las características de la gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?; iii) ¿Cuál es el diseño de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?; iv) ¿Cuál es el resultado de la validación por expertos de la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: i) Identificar las características de la política pública de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; ii) Determinar las características de la gestión de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; iii) Diseñar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022; iv) Validar por expertos la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022</p>	<p>Hipótesis general Hi: La propuesta de política pública de recursos humanos mejora la gestión de la red de salud Alto Amazonas, 2022</p>	<p>Técnica La técnica a utilizar para la recolección y registro de la información será la encuesta, a través de la información que proporcionaran los colaboradores de la Red de Salud, lo que permitirá garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.</p> <p>Instrumentos Teniendo en consideración la naturaleza del problema y los objetivos para la recolección de datos, se optará por utilizar dos instrumentos: dos cuestionarios para obtener información necesaria de cada variable, que permita tener mayor objetividad de las respuestas</p>															
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																
<p>Investigación aplicada, de diseño no experimental, cuantitativa, descriptiva propositiva (Hernández, 2014).</p> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 20px;">  <div style="font-size: small;"> <p>Tx: Teorías en relación desempeño laboral y gestión educativa. Rx: Diagnóstico de la realidad desempeño laboral y gestión educativa. Pv: Propuesta validada</p> </div> </div>	<p>Población Conformado por 40 colaboradores</p> <p>Muestra Censal conformado por el total de población que son 40 colaboradores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="7" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Política recursos humanos de</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización del trabajo y su distribución</td> </tr> <tr> <td>Gestión del empleo</td> </tr> <tr> <td>Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño</td> </tr> <tr> <td>Gestión de las compensaciones</td> </tr> <tr> <td>Gestión del desarrollo y capacitaciones</td> </tr> <tr> <td>Gestión de las relaciones humanas y sociales</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión en salud</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Política recursos humanos de	Planificación	Organización del trabajo y su distribución	Gestión del empleo	Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño	Gestión de las compensaciones	Gestión del desarrollo y capacitaciones	Gestión de las relaciones humanas y sociales	Gestión en salud	Planificación	Organización	Dirección	Control
Variables	Dimensiones																	
Política recursos humanos de	Planificación																	
	Organización del trabajo y su distribución																	
	Gestión del empleo																	
	Gestión del rendimiento y evaluación del desempeño																	
	Gestión de las compensaciones																	
	Gestión del desarrollo y capacitaciones																	
	Gestión de las relaciones humanas y sociales																	
Gestión en salud	Planificación																	
	Organización																	
	Dirección																	
	Control																	

Cuestionario: Política de recursos humanos

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha: .../.../... Edad:

Introducción:

La presente investigación busca determinar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a la respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa que crea conveniente. Por otro lado, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N°	Criterios de Evaluación	Escala de calificación				
		N	CN	AV	CS	S
Planificación		1	2	3	4	5
01	¿La organización aplica una política de recursos humanos?					
02	¿La institución dispone de una estrategia de política de recursos humanos?					
03	¿Las autoridades manejan los procedimientos de una política de recursos humanos?					
04	¿La organización planifica la política de recursos humanos?					
05	¿La institución comunica la planificación de recursos humanos?					
Organización del trabajo y su distribución						
06	¿Considera que la organización ha establecido los puestos de trabajo?					
07	¿La organización ha establecido los perfiles de puestos de trabajo?					
08	¿La institución tiene establecida la estructura organizacional según los puestos de trabajo?					
09	¿Los directivos administran a las personas en sus puestos de trabajo?					
10	¿Los gestores realizan seguimiento a las personas en los puestos de trabajo?					

	Gestión del empleo					
11	¿Considera que se gestiona la incorporación del personal para garantizar la calidad?					
12	¿Considera que la responsabilidad del personal está por encima de lo esperado?					
13	¿Considera que el cumplimiento de las funciones del personal se da en los plazos preestablecidos para alcanzar la calidad?					
14	¿Considera que la administración del personal permite alcanzar la calidad?					
	Gestión del rendimiento y evaluación del empleo					
15	¿Los colaboradores cumplen con el rendimiento adecuado?					
16	¿Existe colaboración entre los trabajadores para alcanzar el rendimiento establecido?					
17	¿Los colaboradores realizan su desempeño según los criterios de evaluación establecidos?					
18	¿Los directivos cumplen con vigilar el cumplimiento del desempeño de cada colaborador?					
19	¿Los directivos cumplen con vigilar el cumplimiento del desempeño del equipo de colaboradores?					
	Gestión de las compensaciones					
20	¿Los directivos brindan estímulos a los colaboradores que logran un buen desempeño?					
21	¿Los directivos difunden los nombres de los colaboradores que logran un buen desempeño?					
22	¿Los directivos brindan un documento formal de reconocimiento a los colaboradores que logran un buen desempeño?					
23	¿Los directivos mejoran los sueldos de los colaboradores que logran un buen desempeño?					
24	¿Los directivos promueven de puesto a los colaboradores que logran un buen desempeño?					
	Gestión del desarrollo y capacitaciones					
25	¿Los directivos promueven el desarrollo de sus colaboradores en los puestos de trabajo?					
26	¿Los directivos planifican anualmente la capacitación de los colaboradores?					
27	¿Los directivos cuentan con procedimiento para realizar la capacitación de los colaboradores?					
	Gestión de las relaciones humana					
28	¿Considera que existe buenas relaciones individuales entre directivos y colaboradores?					
29	¿Considera que existe buenas relaciones colectivas entre directivos y colaboradores?					
30	¿Existe un plan de seguridad y salud en el trabajo?					
31	¿Los directivos aplican todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo?					
32	¿Los directivos brindan bienestar social a sus colaboradores?					
33	¿Los directivos promueven una cultura organizacional fuerte entre sus colaboradores?					
34	¿Los directivos promueven un clima organizacional bueno entre sus colaboradores?					
35	¿La institución cuenta con medios de comunicación interna seguros para sus colaboradores?					

Cuestionario: Gestión en salud

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha: .../.../... Edad:

Introducción:

La presente investigación busca determinar la propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a la respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa que crea conveniente. Por otro lado, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N°	Criterios de Evaluación	Escala de calificación				
		N	CN	AV	CS	S
Planificación		1	2	3	4	5
01	¿La organización realiza el diagnóstico de la situación de salud que incluye los recursos humanos?					
02	¿La institución tiene plan estratégico que incluye a los recursos humanos?					
03	¿Las autoridades cuentan con un plan operativo que permite la selección adecuada de recursos humanos?					
04	¿La organización cuenta con plan de supervisión?					
05	¿La institución comunica la planificación de recursos humanos?					
Organización						
06	¿La organización tiene establecida su organización por micro redes?					
07	¿La organización ha establecido los ejes de desarrollo organizacional?					

08	¿La institución tiene establecida la asignación de personal según nivel de responsabilidad?					
09	¿Los directivos administran la distribución de insumos críticos adecuadamente?					
10	¿Los gestores realizan seguimiento a las áreas según estructura orgánica o funcional?					
	Dirección					
11	¿Considera que se conducen los equipos de gestión de forma adecuada?					
12	¿Considera que se conducen los equipos operativos de forma adecuada?					
13	¿Considera que los gestores dirigen los recursos humanos al logro de los objetivos institucionales?					
14	¿Considera que los gestores dirigen los recursos humanos al logro de la calidad de los servicios?					
	Control					
15	¿Los gestores realizan actividades de seguimiento de forma oportuna?					
16	¿Los gestores realizan actividades de monitoreo de forma periódica?					
17	¿Los gestores realizan actividades de supervisión de forma periódica?					
18	¿Los gestores realizan actividades de evaluación de forma periódica?					
19	¿Los directivos toman medidas correctivas de forma oportuna?					
20	¿Los directivos comunican las medidas correctivas de forma oportuna?					



AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Datos Generales

Nombre de la Institución:	RUC: 20450241554
Dirección de Red de Salud Alto Amazonas	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nikolayev Brunell Huamanzana Cuipal	DNI: 42693156

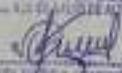
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo la ejecución del estudio de investigación, asimismo colocar el nombre en el proyecto y futura tesis y publicar los resultados utilizando el nombre de la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas en la investigación.

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Propuesta de política pública de recursos humanos para mejorar la gestión de la Red de Salud Alto Amazonas, 2021	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Loyda Marina Soto Castell de Reyna	DNI: 05398844

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

Morales, 03 noviembre de 2021.



 COPIA ORIGINAL DE LOBETO
 DEPT. REGIONAL DE SALUD LOBETO
 DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS
 DE NIKOLAYEV BRUNELL HUAMANZANA CUIPAL
 DIRECTOR EJECUTIVO

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la institución, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las informes o tesis, se le deberá incluir la denominación de la organización, pero el será necesario describir sus características.

NonOblig.
P.S.
RRHH
Archivo

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Isolina Pérez, Alfonso
 Institución donde labora : UGEL San Martín/UCV.
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar gestión en salud
 Autor (s) del instrumento (s) : Mtra. Soto Castel de Reyna, Layda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión en salud.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión en salud.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge 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 en salud.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los indicadores del instrumento tienen coherencia con el objetivo de estudio, por lo tanto, es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,5

Tarapoto, 24 de junio de 2022



.....
Lic. Alfonso Isolina Pérez
 IN. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 C.P.N.: 8347133

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Isulza Pérez, Alfonso
 Institución donde labora : UGEL San MartínUCV.
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar política de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Mtra. Soto Castel de Reyna, Loyca Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los indicadores del instrumento tienen coherencia con las variables de estudio, por lo tanto, es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,4

Tarapoto, 26 de junio de 2022



.....
Ldo. Alfonso Isulza Pérez
 DE GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CPP: 0347151

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

Apellidos y nombres del experto : Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar política de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Mirs. Soto Castel de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems estén redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable política de recursos humanos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio política de recursos humanos.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge 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 política de recursos humanos.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 28 de junio de 2022.



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

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

Apellidos y nombres del experto : Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar gestión en salud
 Autor (s) del instrumento (s) : Mtra. Soto Castel de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 28 de junio de 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Barrueta Araujo, Luis Esteban
 Institución donde labora : Dirección de Red de Salud Alto Amazonas
 Especialidad : Doctor en Gestión pública y gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar gestión en salud.
 Autor (s) del instrumento (s) : Mira, Soto Castel de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión en salud.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión en salud.					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 esta dimensión de la variable: gestión en salud.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 = Excelente

Tarpoto, 24 de junio de 2022


 Dr. Luis Esteban Barrueta Araujo
 C.O.P. 221998
 Seillo y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Barrutia Araujo, Luis Esteban
 Institución donde labora : Dirección de Red de Salud Alto Amazonas
 Especialidad : Doctor en Gestión pública y gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar política de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Mira, Soto Castol de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: política de recursos humanos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: política de recursos humanos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge 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: política de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 = Excelente

Tarapoto, 24 de junio de 2022



Dr. Barrutia Araujo
 COP. 21008

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

Apellidos y nombres del experto : Dra. Carranza García Carmen Rosa.
 Institución donde labora : UGEL San Martín.
 Especialidad : Doctora en Gestión pública y gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar gestión en salud.
 Autor (s) del instrumento (s) : Mtra. Soto Castel de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión en salud				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión en salud					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 en salud.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 = Excelente.

Tarapoto, 27 de junio de 2022


 CARMEN ROSA CARRANZA GARCÍA
 DRA. EN GESTIÓN PÚBLICA
 Y GOBERNABILIDAD

Sello y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Dra. Carranza García Carmen Rosa.
 Institución donde labora : UGEL San Martín.
 Especialidad : Doctora en Gestión pública y gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Para evaluar política de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Mtra. Soto Castel de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: política de recursos humanos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: política de recursos humanos					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: política de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 = Excelente

Tarapoto, 27 de junio de 2022


CARMEN ROSA CARRANZA GARCÍA
 DRA. EN GESTIÓN PÚBLICA
 Y GOBERNABILIDAD

Sello y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
 Institución donde labore : EPG - Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Doctor en Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Para evaluar política de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Mira, Soto Castel de Reyna, Loyda Marina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: política de recursos humanos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: política de recursos humanos					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: política de recursos humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						46

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que es aplicable en un 92%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 = Buena $4.6 \times 0.20 \times 100 = 92\%$

Tarapoto, 27 de junio de 2022

Dr. Gustavo Ramírez García
 C.I. 01100000000

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

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
 Institución donde labore : EPG - Universidad César Vallejo.
 Especialidad : Dr. en Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Para evaluar gestión en salud
 Autor (s) del instrumento (s) : Mtra. Soto Castel de Reyna, Loyda Manna

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión en salud				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión en salud					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 en salud					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicación en un 92%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7 = Excelente $4.6 \times 0.20 \times 100 = 92\%$



Dr. Gustavo Ramírez García
 Mtra. Soto Castel de Reyna

Tarapoto, 27 de junio de 2022

Bases de Datos
Políticas de recursos humanos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2
2	3	4	4	4	1	5	5	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
5	2	4	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
6	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
7	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
8	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
9	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4
10	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
11	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
12	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
13	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
14	3	2	2	3	2	1	2	2	4	3	3	1	2	2	3	3	2	3
15	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
17	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
21	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3
24	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	1

25	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	4
26	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
27	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	4	3	2
28	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2
29	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	2	4
30	3	2	2	2	2	5	4	4	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2
31	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
32	3	3	2	2	1	2	3	2	2	5	1	5	5	4	3	3	3	1
33	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	2
34	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
35	5	3	4	5	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4
36	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
37	3	2	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1
38	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2
39	4	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2
40	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2

Gestión en salud

N°	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	Sum fila (t)	Nivel
1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	70	Deficiente
2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	87	Regular
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	96	Regular
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	80	Deficiente
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	3	74	Deficiente
6	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	85	Regular
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	3	76	Deficiente
8	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	84	Regular
9	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	114	Regular
10	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	75	Deficiente
11	3	2	1	1	1	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	96	Regular
12	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	105	Regular
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	79	Deficiente
14	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	86	Regular
15	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	93	Regular
16	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	3	4	3	3	2	3	2	62	Deficiente
17	3	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	79	Deficiente
18	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	76	Deficiente
19	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	71	Deficiente
20	2	1	1	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	1	89	Regular
21	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	99	Regular
22	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	99	Regular
23	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	91	Regular
24	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	88	Regular
25	4	2	1	1	1	1	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	105	Regular
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	87	Regular
27	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	78	Deficiente

28	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	102	Regular
29	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	94	Regular
30	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	85	Regular
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	73	Deficiente
32	3	3	1	2	1	2	2	3	4	1	1	4	3	4	3	3	3	93	Regular
33	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	89	Regular
34	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	87	Regular
35	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	108	Regular
36	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	60	Deficiente
37	1	1	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	66	Deficiente
38	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1	65	Deficiente
39	3	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1	68	Deficiente
40	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	60	Deficiente

Validez de instrumentos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4,8	Existen suficiencias
	2	Gestión pública	4,8	Existen suficiencias
	3	Gestión pública	4,7	Existen suficiencias
	4	Gestión pública	4,7	Existen suficiencias
	5	Gestión pública	4,7	Existen suficiencias
Variable 2	1	Metodólogo	4,8	Existen suficiencias
	2	Gestión pública	4,8	Existen suficiencias
	3	Gestión pública	4,7	Existen suficiencias
	4	Gestión pública	4,7	Existen suficiencias
	5	Gestión pública	4,7	Existen suficiencias

Confiabilidad de instrumentos

Instrumento: política pública de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. En la lista, la eliminación se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	35

Instrumento: gestión en salud

**Resumen de procesamiento de
casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. En la lista, la eliminación se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Para estimar la confiabilidad de la herramienta a aplicar, realizaron un análisis del alfa de Cronbach, el cual debe ser lo más cercano posible a 1 para ser consistente con la aplicabilidad. De esta manera se obtiene confiabilidad en el procesamiento de los datos obtenidos por la aplicación. Las pruebas piloto correspondientes a cada variable aseguran la confiabilidad de esta herramienta de encuesta. Asimismo George & Mallery (2003), a manera de juicio usual se consideran fracciones según los resultados del coeficiente alfa de Cronbach:

- Coeficientes alfa >.9 es excelente
- Coeficientes alfa >.8 es bueno
- Coeficientes alfa >.7 es aceptable
- Coeficientes alfa >.6 es cuestionable
- Coeficientes alfa >.5 es pobre
- Coeficientes alfa <.5 es inaceptable.

