



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la red de Salud  
Alto Amazonas, Yurimaguas-2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Pizarro Piscocya, Flor de Maria (orcid.org/0000-0002-3930-2773)

**ASESORA:**

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**TARAPOTO - PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Dios, que fue mi maestro espiritual, mi compañero inseparable durante los años más difíciles de mis estudios y de mi familia, y me dio paz y calor fraterno para sobrellevar los cambios de la vida en relación con mi trabajo. A mi hijo Christian Daniel, mi esposo José Cainamari, mis padres Segundo y Felicita por sus desvelos y apoyo incondicional

Flor

## Agradecimiento

Mi familia siempre me ha apoyado en mi desarrollo profesional, así como a las instituciones y todas personas que colaboraron en la realización de este estudio de investigación.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>19</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización de variables.....	20
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	21
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Métodos de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>27</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>33</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>40</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos.....	27
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones de la meritocracia.....	28
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables.....	29
Tabla 4.	Correlación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia..	30

## Índice de figuras

Figura 1	Correlación de determinación de las variables	31
----------	---	----

## Resumen

El propósito del estudio fue conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. El tipo de estudio fue básico, diseño no experimental, transversal y descriptivo, población y muestra se investigaron a 66 empleados, técnicas de encuesta y cuestionario como herramientas, se obtuvo los niveles de las dimensiones de gestión de recursos humanos, en un 68.2% visión estratégica nivel bueno; empowerment y liderazgo ejecutivo nivel bueno en un 60.6%; se aprecia un 53% a condición de persona nivel bueno, y en un 51.5% consideran al manejo interpersonal bueno. Asimismo, se midió los niveles de las dimensiones de meritocracia, donde se analiza que un 71.2 % consideran a los aspectos relacionados con la meritocracia nivel alto; seguidamente en un 60.6% a los aspectos relacionados con la ética consideran nivel medio y finalmente en un 57.6% los aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia nivel medio. El estudio concluyó que hubo una relación moderadamente positiva entre las variables gestión de RR. HH y meritocracia en la Red de Salud, Yurimaguas- 2022, con un coeficiente de Pearson de un 0,455\*\* y un valor  $p=0,000$ , (valor de  $p<0,05$ ).

**Palabra clave:** Gestión de Recursos, ética, Liderazgo.

## Abstract

The purpose of the study was to know the relationship between human resource management and meritocracy in the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas - 2022. The type of study was basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive design, population and sample were investigated at 66 employees, survey and questionnaire techniques as tools, the levels of the dimensions of human resources management were obtained, in 68.2% strategic vision, good level; empowerment and executive leadership at a good level in 60.6%; 53% are appreciated as a good level person, and 51.5% consider good interpersonal management. Likewise, the levels of the dimensions of meritocracy were measured, where it is analyzed that 71.2% consider the aspects related to meritocracy a high level; followed by 60.6% to aspects related to ethics considered medium level and finally 57.6% aspects related to effectiveness and efficiency medium level. The study concluded that there was a moderately positive relationship between the RR management variables. HH and meritocracy in the Health Network, Yurimaguas-2022, with a Pearson coefficient of 0.455\*\* and a value of  $p=0.000$ , (value of  $p<0.05$ ).

**Keyword:** Resource Management, ethics, Leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

Los regímenes financieros y gestión de recursos humanos especifican la forma de gobierno o control sobre la gestión pública e institucional por parte de individuos cuyas actividades se basan en la habilidad, la experiencia y el mérito. Los establecimientos de salud tienen sus propios objetivos, como tomar medidas preventivas y también cómo tratar de mejorar la salud de las personas, por eso deben contar con el personal de atención médica adecuada y con experiencia para el correcto funcionamiento de la entidad. Asimismo, recibir una remuneración adecuada para compensarlos por el trabajo que se desempeñan.

**A nivel Internacional**, Rivero & Dabos (2017). Sostiene que a fines del siglo XX, la función de interpretación de la fuerza de trabajo se ha convertido en una alternativa a la gestión estratégica de recursos humanos, proporcionando esta cuenta flexible en función del valor agregado máximo que estos empleados contribuyen a la organización; basado en las opiniones de muchos autores teóricos sobre diversos temas de gestión de recursos humanos, se recomienda las teorías utilizadas para diferenciar y gestionar la estrategia de los diferentes grupos ocupacionales. Los investigadores concluyen que, hay dos tendencias principales que explican la base de la diferencia, primero el trabajador puede ser valioso por sus habilidades desarrolladas o las características de su posición en la estructura y segundo la implementación de un enfoque de competencias dentro de una organización en particular requiere compromiso en todos los niveles por parte de esa organización, con fin de influir con éxito en la gestión de RR.HH. de esta forma, la organización tendrá lineamientos claros que le permitirán mejorar su la productividad, enfocando su atención en la organización y no en las personas mismas.

**A nivel nacional**, la falta de especialistas profundizó la quiebra del sector salud, esto se debió a una serie de factores, y el régimen especializado fue vulnerado por la falta de factores que contribuyeron al desarrollo de la corrupción en los organismos del sector público. Para promover la integridad del estado es necesario reformar la centralización, fortalecer la profesionalización del personal y rediseñar la nueva carrera pública, promover la ética y la integridad

que es una tarea multidisciplinaria, multidimensional, el propio sistema de gestión de personal creará los primeros filtros para el ingreso y desarrollo de las personas idóneas en el ámbito administrativo gubernamental. Este es, por tanto, el comienzo de una reforma del servicio civil encaminada a promover la integridad y ética, que deben ser un requisito básico para los altos cargos. Actualizar el servicio público en el Perú es una de las estrategias para incentivar la adopción y aplicación de estándares éticos y la lucha contra la cleptomanía y las actividades fraudulentas.

En la región Loreto, el plan de desarrollo y gestión RR.HH. para la autoridad regional de salud, Loreto, 2018 – 2021, tiene como objetivo contribuir a lograr una cobertura integral de las carencias de buena salud de las personas, teniendo en cuenta su diversidad cultural para así mejorar significativamente la calidad del servicio médico, apoyándose en el potencial humano con las competencias necesarias, con personal dedicado, alto grado de apego a las metas y objetivos. Asimismo, la provincia de Alto Amazonas, en su mayoría los establecimientos del MINSA, somos consciente de la escasez del personal médico por la falta de presupuesto institucional e infraestructura, que prevalezca las normas éticas, donde una norma trata de regular la actuación de los funcionarios para investigar y sancionar administrativamente las violaciones de la ética. Cabe señalar, sin embargo, que a la fecha uno de los establecimientos donde no se ha implementado el régimen de financiamiento, el proceso de adecuación urbanística, previsto aún no está completo en la provincia; al igual de otras comunas, se violan los derechos de los empleados lo que demuestra que la organización no respeta los salarios, con sus beneficios en ESSALUD o AFP-ONP, y hasta hacen despidos masivos a principio de cada año.

En efecto, en la Red de Salud Alto Amazonas, la gestión del personal es una preocupación potencial debido a la falta de atención de la DIRESA - Loreto, ocupando puestos temporales ante la incertidumbre, pero perturbando la ejecución del régimen financiero actual. Esto se debe a una serie de razones, por ejemplo, la limitada oferta de servicios médicos y de profesionales en

enfermería, conduce a la contratación de empleados con menos experiencia en puesto para dar una atención a las personas; evidentemente esto debe cesar para no afectar, no se debe priorizar personal allegados a los funcionarios habiendo mejores en el término de experiencia en cargo, no se debe minimizar el trabajo del profesional de afuera o de otros lugares de la región, que se evite los convenios colectivos negociados por los sindicatos quienes bajo la presión de partidos que gobiernan en la actualidad por el tema de favores políticos se evidencia el mal rendimiento laboral. El gobierno ha propuesto la eliminación gradual del Decreto Legislativo 1057 – CAS, pero no se evidencia en la entidad de salud, al contrario, se están incrementado las contrataciones bajo esta modalidad que se entienden que se vulnera muchos beneficios de los trabajadores. Si se aplicará otros tipos de contratos que busque el beneficio se lograría la profesionalización, ingreso, sustentabilidad y ascenso a través de concurso público, reduciendo la contratación de personal por afinidad u otros favores, contribuyera a cumplir las metas institucionales que es brindar un buen servicio de salud al ciudadano. Todos estos problemas se observan con la Gestión del RR.HH. de la Red de Salud, que culmina en la incapacidad del establecimiento para implementar una política de contratación eficaz, capacitación, evaluación, reconocimiento y recompensa. Por lo tanto, conduce al fracaso en el logro de los objetivos organizacionales, con gestión deficiente, disminución en el rendimiento del profesional, falta de motivación laboral. En ese sentido es necesario saber si las variables objeto de estudio están relacionadas o no.

Para sustentar el problema, se debe formularse el problema general. ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022? y problemas específicos: (a) ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de gestión de recursos humanos de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022? (b) ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la meritocracia de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022?

Esta investigación es por **conveniencia**, con los resultados obtenidos se tomarán las decisiones acertadas, el departamento de RR.HH. vinculará los objetivos de la entidad con los objetivos trazados de las personas y se desempeñaran los cargos bajo la meritocracia. **Relevancia social**, la investigación tratara de solucionar los diversos inconvenientes presentados en en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022, frenando la mala gestión de RR. HH. y mejorar la capacitación al personal. **La justificación teórica del estudio**, el estudio servirá de guía para otros estudios, gracias a las teorías y conceptos reflejados, además podrá actualizar los conocimientos relacionados con las teorías en estudiadas. **La justificación metodológica del estudio**, la rentabilidad del método depende del uso de la investigación descriptiva con enfoque cualitativo, a través de la cual se prueba y confirma la respuesta al problema planteado, y por tanto se procurará alcanzar las metas especificadas en la propuesta de investigación, proporciona herramientas de búsqueda. Así mismo, este estudio no es de carácter experimental, porque se intentará dar solución a los problemas y así conseguir las metas planteadas en este estudio, mediante el examen y organización de las herramientas de investigación. **La justificación práctica del estudio**, en nuestra investigación, tratamos de encontrar diferentes soluciones basadas en una mejor gestión de RR.HH., una solución que permita a los empleados identificar y conocer sus debilidades, mejorar Habilidades y utilizar sus conocimientos para trabajar de manera efectiva en la institución.

En el sustento a lo anterior, el **objetivo general** a alcanzar es: Conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022; y **objetivos específicos**: Analizar el nivel de las dimensiones de gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022; Analizar el nivel de las dimensiones de meritocracia de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Como **hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022; **Hipótesis específicas**:  $H_1$ : El nivel de las dimensiones de

gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022, es “Bajo”.; H<sub>2</sub>: El nivel de las dimensiones de meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas -2022 es “Bajo”.

## II. MARCO TEÓRICO

Las variables de estudio tienen teorías que sustentan el trabajo de investigación que se realizaron en un ambiente de trabajo diferente; A nivel Internacional tenemos a, Liberato & Torres (2021). Investigación de tipo básica, su diseño no experimental, con enfoque cualitativos y cuantitativos, experimentales, su población y muestra de 92 empresas, técnicas fue la entrevista y análisis de datos, cuestionario como instrumento y la guía de revisión bibliográfica. Concluyeron que, la gestión basada en el reconocimiento y recompensa de los empleados de un grupo de empresas mostró incremento de productividad hasta un 25 % en un año de recesión. En el mismo periodo, otro grupo de empresas del mismo rubro, pero sin sistema de compensación basado en salarios, logro una reducción del 9%. Esto contribuye al análisis del impacto de la meritocracia en la gestión de las personas en tiempos de crisis económica.

Por consiguiente, en los estudios de los autores Ferreira et al. (2019). Tipo descriptivo, enfoque cualitativo en la entrevista y cuantitativo en la aplicación de un cuestionario, población 743 docentes, solo 162 participaron en la encuesta. Concluyeron que, el uso correcto de las estrategias para la gestión de activos intangibles puede proporcionar un valor agregado para los educadores y las organizaciones.

Asimismo, Pérez et al. (2021). Su investigación es de tipo aplicada, no experimental, su población y muestra base de datos empresariales publicada en el Instituto nacional de estadística y el censo de Ecuador hasta el año 2018, donde se registran 3.723 empresas, el análisis documental fue su técnica y la guía de análisis documental como instrumento. Concluyeron que, la mayoría de las medianas y pequeñas empresas no desarrollan los procesos concernientes con la gestión de RR.HH. en las mismas condiciones y características que ofrecen los modelos tradicionales. Además, al analizar por grupos, se observó un cambio en el comportamiento de este indicador, ya que cayó en el grupo de construcción a 2,3% y en el grupo manufacturero a 3,4%. En las categorías profesionales, este porcentaje oscila entre el 2,1% de los expertos y científicos y el 3,2% de los ejecutivos, lo que se puede interpretarse

como un reflejo de la necesidad de más tiempo para alcanzar este porcentaje en el estudio profesional. El comportamiento de este indicador del tamaño de la empresa es inversamente proporcional, ya que era del 3% en grande y del 1,8% en los de menos trabajadores.

Según, Cho & Levin (2022). Estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, su población y muestra 223 acciones, realizadas por los países, la técnica fue análisis de base datos, la guía de análisis como instrumento. Concluyeron que, vincularla respuesta a la COVID-19 con el seguimiento planificado muestra la importancia de la gestión del personal de salud y la capacidad de respuesta ante crisis sanitarias y en tiempos de normalidad. Los análisis contemplan, entre otras cosas, políticas públicas existentes, lineamientos de atención necesarios para gestionar las necesidades actuales y futuras del personal de salud, registros requeridos, calidad del trabajo y reducción de la brecha digital actual. De estas, 89 caracterizaciones (40%) corresponden al eje estratégico n°1; 82 descripciones (37%) del eje estratégico n°2 y 52 descripciones (23%) del eje estratégico n°3.

Da Silva & Freitas (2021). Estudio cualitativo, basado en el análisis de estudio, diseño no empírico, población y muestra conformada de 17 estudiantes de maestría profesional en gerencia, utilizó técnicas de análisis documental primario y secundario. Herramientas para el análisis de documentos y entrevistas. Concluyeron que, en la institución de educación superior, 53% de ellos trabajan en empresas que consideran dignas, el 36% en empresas con cualidades deficientes y el 11% en empresas que no son reconocidas. El estudio analiza estos hallazgos y sugiere soluciones para mejorar el sistema de gestión de personas, la mayoría de estudiantes se encuentran satisfecho con la meritocracia.

A **nivel nacional**, tenemos a Llerena (2021). Su tipo de investigación es aplicada, descriptiva, correlacional, enfoque cuantitativo, su diseño no empírico, población administrativa 180, se aplicó muestreo probabilístico aleatorio simple, el resultado fue 50 empleados, su técnica la encuesta, el

instrumento 26 cuestionarios con la escala de calificación tipo Likert. Concluyó que, para la obtención del resultado se aplicó la prueba estadística del coeficiente de Pearson, la cual mostró una relación positiva de 0,76, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa, si existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño de los empleados, el nivel de gestión la gestión. 2021 del centro de rehabilitación Lima.

Según, Núñez et al. (2021). Determinó el tipo de investigación básica, diseño descriptivo, retrospectivo y transversal, el universo y muestra se tomó a partir de la base de datos INFORHUS, 6.037 profesionales SERUMS y 27, 495 no SERUMS, el análisis documental y la ficha de registro de datos fue la técnica, y como instrumento guía de análisis documental. Concluyeron que, de que el programa SERUMS aumento en gran medida de los activos y densidad de los expertos, especialmente en las áreas más pobres del Perú. Se encontró una proporción mayor de profesionales de sexo femenino en ambos grupos, profesionales no SERUMS y SERUMS, 78,3% y 76,6%, respectivamente. El estado civil fue predominante sobre el caso de ambos grupos: profesionales no SERUMS (74% y 24%, respectivamente) y profesionales SERUMS (92,9% y 3,4%, respectivamente), la mediana de la edad fue inferior en el caso de los profesionales SERUMS en comparación a los no SERUMS (27 y 40 años).

Según, Otazu (2019). El tipo de investigación básica, diseño no experimental, la población y tamaño de muestra de 203 servidores públicos administrativos, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que, existe correlación entre ambas variables de investigación, el coeficiente obtenido según la escala de Spearman es de 0.617. De manera similar, los resultados para el coeficiente de correlación informado y el nivel de significación muestran un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 0.000 por debajo de 0,05, por lo que existe una fuerte evidencia sustancial de una relación entre estas variables.

Por lo tanto, Grados (2020). Investigación tipo básica, diseño no experimental, correlación cruzada, poblacion y muestra de 50 servidores, se utilizó técnica de

encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Concluyó que, el propósito del estudio es revelar la relación entre la cultura organizacional, el estadístico de medición de la hipótesis es el coeficiente de Pearson, el cual nos permite medir que la cultura organizacional tiene un nivel de significación de 0,000 y una correlación es alta (0.719), lo que no permite concluir que la cultura organizacional está muy relacionada con la gestión de recursos humanos.

Igualmente, Torres (2020). Estudio cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, población y muestra de 50 empleados del Departamento de Urología del Hospital Central de la Policía Nacional del Perú - Luis Nicasio Saenz, utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; para analizar este resultado utilizó la prueba de correlación de Spearman. Concluyó que, existe relación significativa entre la gestión del RR.HH. y el desempeño del departamento de urología del hospital central de la Policía Nacional del Perú, Luis Nicasio Saenz. Los empleados creen de que el nivel de gestión de RR.HH. es de regular con un 48% , con un 68% de eficiencia laboral alta, existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y la eficiencia laboral ( $p < 0,001$ ,  $Rho = 0,491$ ).

Además, tenemos el estudio de Muñoz (2017). Su tipo de estudio es básico, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, transversal, población y muestra de 20 funcionarios de la Dirección Nacional de Procesos Electorales, técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Llegó a la conclusión que, existe correlación estrecha entre la gestión de recurso humano y la productividad laboral, con un valor de  $p = 0,000$ , menor que el valor de ( $p$ ) de la tabla 0,05 y una correlación significativa de 0,902. Los colaboradores consideran que la GRH es alta con un 60%, mientras el 40% lo considera medio, en el desempeño laboral el 55% lo consideran alto, mientras que el 40% lo considera regular.

De igual forma, un estudio de Vergara & Pérez (2020). Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, método hipotético – inferencial, tiene un diseño descriptivo correlacional, corte transversal,

población y muestra de 50 servidores, técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, los resultados muestran el 36% de los servidores lo consideran muy óptimo, 54% de los encuestados lo consideran óptimo, el 8% de los servidores lo consideran normal y el 2% de los empleados lo consideran deficiente. En cambio, con la segunda variable de estudio que es la eficiencia del trabajo el 32% de trabajadores opinan que es muy óptimo, el 62% opina que es óptimo y el 6% opinan Regular desempeño. Se puede determinar que si existe una relación directa entre la gestión de recurso humano y el desempeño de los empleados en la ciudad de Tambo de Mora, 2020, con  $p=0.000 < 0.05$ , muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman es  $r=0,569$ , existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

Del mismo modo Alzamora & López (2020). Fue una Investigación tipo básica correlacional, con una población y muestra de 45 colaboradores del área de representativa Financiera de Caja Raíz, técnica la encuesta y el instrumento aplicó el cuestionario. Concluyó que, las prácticas de gestión de RR.HH. tuvieron un impacto significativo en la productividad de Caja Raíz-Piura en el año 2020, según la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo el valor de chi-cuadrado de 83.590, que es superior al valor de la tabla y al valor  $0.000 < 0.05$ . según la prueba de Kendall Tau-b y Tau-c con puntajes de 0.846 y 0.678 y puntaje de Spearman de 0.893, existe relación positiva alta entre la gestión de RR.HH. y la productividad laboral en el cuadro raíz-Piura en el año 2020.

Asimismo, Elera (2020). Su investigación fue básica, diseño no experimental, población y muestra personal administrativo, técnica de encuesta y cuestionarios. Concluyó, que se pretende conocer las consecuencias de pandemia del COVID – 19, en la gestión del personal de SUNARP, así como los resultados de normatividad, con el fin de comprender la fortaleza y debilidades de gestión del recurso humano antes de que surgiera la pandemia del COVID – 19 y como se desarrollaron y aplicaron diferentes estrategias para reducir y minimizar el riesgo no solo para los empleados sino para miles de usuarios de varias oficinas descentralizadas de la SUNARP en todo el país.

Para, Mori (2018). El tipo de investigación aplicada en un nivel descriptivo, el proyecto fue no empírico, transversal y con un enfoque cuantitativo, población de 115 servidores y la muestra de 89 servidores administrativos, técnica la encuesta, el instrumento el cuestionario. Concluyó que, la gestión del RR. HH fue calificado con un nivel bueno con un 52,81% de los trabajadores, el 43,82% de los trabajadores lo percibieron como un nivel regular y solo el 3,37% de los mismos como un nivel malo. Por otro lado, las dimensiones investigadas se tuvo los siguientes resultados, el reclutamiento del personal fue regular del 51.69%, la selección fue regular del 48.31%, y la capacitación fue regular del 52.81%, la productividad fue bueno del 65.71%.

Según, Calvera (2021). Investigación tipo básica - cualitativa. Diseño exploratorio – fenomenológico, teniendo como población y muestra de 8 participantes, la técnica fue la entrevista estructurada y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, la entidad actualmente está aplicando un método erróneo para la gestión de recursos humanos, causando daño a los empleados, entidades y personas; porque la aplicación del servicio civil será la mejor solución para cada problema que no solo está pasando ahora, si no que ha pasado hace muchos años.

Así mismo, Salazar (2022). Investigación descriptiva, diseño no experimental, población fue 50 colaboradores que laboran en dicha entidad, la muestra fue censal, técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, al contratar empleados de confianza, el 40% de los empleados dice que no valora el mérito, el 50% no valora el mérito, el 52% no valora las habilidades, el 44% no valora la transparencia y el 48% no valora la legitimidad. Además el índice de éxitos es bajo en la capacitación de colaboradores confiables para la Municipalidad de Huancavelica.

Para, Gonzales (2003). Investigación básica, diseño no experimental, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, es importante las habilidades y destrezas que tiene que tener un director o gerente de una empresa u organización para poder desarrollar y alcanzar mejor las metas

organizacionales. Es importante asegurar el acceso igualitario a las funciones públicas, los elementos de ejecución, la honestidad respecto de las dimensiones individuales, la clasificación, la admiración pública y la administración pública, la selección de beneficios asegura la continuidad de la administración pública, evitando cambios inesperados, el área más observada es gestión de RRHH, debido a que es una función que se realiza en el día a día, porque depende de aspectos muy importantes, como el estilo, la cultura organizacional, la composición y las condiciones de la estructura organizacional. El entorno interno y externo en el que la industria se especializa, y utiliza la tecnología, entre otras variables importantes. Es por esto que es importante desarrollar habilidades en las organizaciones en el entorno actual.

Hoy en día, el término **Recursos Humanos**, es un concepto bastante antiguo; limitado a la idea de ver a los trabajadores como una parte reemplazable y sin importancia del mecanismo producción, en oposición a la nueva idea que es fundamental para el éxito organizacional. El término recurso humano restringe a las personas como herramientas, ignorancia que es necesario contar con habilidades y cualidades necesarias para dar vida a toda la organización, razón por la cual hoy en día se utiliza el término “recursos, capacidad humana”. Para entender mejor la gestión de RR.HH. se define como las actividades utilizadas que pertenecen a una organización, estas personas pasan parte de su vida trabajando en organizaciones cuyos objetivos depende de las personas, representan muchas modalidades en su nombre, ya que no existe un consenso de criterios entre los gerentes al respecto.

Además, la palabra “Gestión de recursos humanos” utiliza las funciones de “gestión, aplicación”, proporcionando una gestión integrada y gestión del capital humano. Esto significa usar algunos trabajos de principio a fin de la relación funcional: a) empleo y selección de servidores; b) preservar las relaciones contractuales/ legales: clasificación, pago, recompensa, etc.; c) capacitación, desarrollo de habilidades y/o capacidades; d) desarrollar su carrera y evaluar su desempeño; e) el supervisar la compensación compatible con la ley; f)

controla la higiene y la seguridad laboral y g) reclutamiento de continuidad. (Alles, 2008 p.19).

La buena gestión de RR.HH. incluye el respeto por las buenas relaciones y desarrollar habilidades humanas que trabajan en una organización, la aplicación de los conocimientos, habilidades, capacidades, motivos y actitudes que las personas aplican en el trabajo, o un grupo de trabajadores que se comprometen a lograr buenos resultados en la organización y/o en un contexto particular a través de sus talentos humanos, son los activos más importantes y a través de ellos se puede desplegar, adaptar y utilizar los avances tecnológicos, haciéndolos accesibles a las organizaciones. Dentro de la propia empresa, la capacidad se ha convertido en una ventaja comparativa en la competencia y la producción. Si las organizaciones alcanzan sus metas y objetivos necesitan saber gestionar el esfuerzo de sus empleados para que ellos también se sientan empoderados y puedan alcanzar sus metas en lo profesional y personal, y así beneficiar a las partes.

Según, (Rodríguez, 2002, p. 20) dijo: La gestión de RR.HH. son los procesos de planificación, organización, dirección, control de contratación, compensación, formación, evaluación del desempeño, negociación colectiva y buena gestión de los recursos humanos. El esfuerzo de cada departamento hospitalario para satisfacer los intereses de los usuarios y satisfacer las necesidades de los especialistas.

Las pérdidas financieras o las pérdidas de equipos tienen una solución como cubrir el pago de primas de seguro o solicitar un préstamo, a diferencia de la pérdida de talento, no se pueden resolver fácilmente. Se necesita tiempo para integrar, estandarizar y desarrollar a las personas necesarias para categorizar grupos de trabajo competitivos, razón por la cual las organizaciones están comenzando a ver el talento como su activo y gestión más importante y el buen gobierno como uno de sus desafíos. Sin embargo, esta gestión del talento no es sencilla; cada persona se ve afectada por diferentes variables, incluyendo diferencias en habilidades y patrones de comportamiento muy diferentes. Si las organizaciones se adaptan a las personas, entonces estudiarlas es un elemento fundamental en el estudio de la organización y en especial la gestión

del talento humano. Esto significa que medir el desempeño de RR.HH. es una de las funciones más importantes “porque se enfoca en las necesidades de la profesión para medir el desempeño no solo en términos de gestión sino también en desempeño”.

Visión estratégica de la organización (Price Water House Coopers, 2005). Las matemáticas dominan en este sentido, tanto en materia como en no materia, con mayor énfasis en esta última. (Cuesta, 2010, p.88). La orientación al talento humano incluye la planificación, organización, desarrollo y coordinación, métodos de control que contribuyan al funcionamiento eficaz, y es una organización que representa el entorno en el que los trabajadores de la salud pueden lograr metas específicas, que están directas o indirectamente relacionadas con su función en el centro de salud. Esto quiere decir conquistar y conservar a los profesionales de la salud dentro de una institución, trabajando y dando lo mejor de sí, con una actitud propositiva.

El director debe actuar como un facilitador clave haciendo uso de técnicas y conceptos de gestión de personas para así mejorar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo; refiriéndose al director como un actor clave en la gestión del talento, uno debe preguntarse, ¿Pueden los enfoques de gestión del talento asegurar el éxito y los resultados dentro de la organización?, la respuesta es siempre positiva, porque la realización de los objetivos y tareas de la institución depende en gran medida del talento humano, y la dirección responsable del mismo debe gestionar adecuadamente la estrategia de capital de conocimiento disponible, logrando la satisfacción de ambas partes.

En las instituciones de salud, la productividad es una de las dificultades que afrontan las instituciones y la solución de los inconvenientes recaen en el personal. Los métodos de Gestión de RR.HH., desarrolladas tanto por el departamento de recursos humanos como por los gerentes, han tenido un impacto significativo en producción y desempeño de los empleados. **Funcionamiento de la organización** es asegurar la creatividad a través de la responsabilidad de desarrollar y producir servicios, controlar la calidad, brindar servicios, asignar presupuesto y establecer objetivos estratégicos que una

organización deba seguir. Sin un personal eficaz la organización no podrá alcanzar sus objetivos.

Los procesos de reclutamiento, selección deben ser más subjetivos y refinados, establecer requisitos para perfiles profesionales, ampliar las fuentes más afectivas para la aprobación de profesionales, técnicos calificados, evaluar el potencial físico, mental, la actitud trabaja por diferentes métodos como entrevista, psicología, examen físico. A esto Atehortúa (2005) argumenta: la Gestión de RR.HH., es la clave del éxito en la implementación, mantenimiento y mejoramiento exitoso Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), donde el proceso de prestación del servicio involucra intervenciones robustas y a pesar de que la norma NTCGP 1000:2004 reconoce este elemento en la condición 6.3 "Talento humano", debemos ver que la referencia es solo a las habilidades de los servidores que realizan trabajo generales y aquellos que realizan trabajos que afectan la cantidad de calidad del servicio. (p.32). Asegurar un buen gobierno significa desarrollar macro procesos de la organización y encontrar soluciones sustentables (basadas en criterios de gobierno) ha creado nuevos modelos de gestión que aseguren una mejor organización. Las instituciones de atención médica ahora están desarrollando nuevas formas de estructurar la organización, estas mejoras incluyen una nueva forma de administrar a las personas en la instalación.

Asegurar un buen gobierno significa desarrollar un macro proceso de la organización y encontrar soluciones sustentables (basadas en criterios). En la actualidad los modelos de gestión organizacional vigente se enfocan en encontrar aprendizajes entre talento humano y gestión organizacional por lo tanto para desarrollar el potencial estratégico de las personas es necesario un compromiso de vinculación fuerte del departamento de recursos humanos, especialmente por parte del director quién tiene que alinear y gestionar los planes estratégicos (Alles, 2008). Desarrollar personal alineado a los planes estratégicos de la organización permite que la estrategia pase a formar parte de todo el equipo servidor, ya que son parte del proceso de creación y serán parte del proceso de implementación que servirá para cumplir con lo establecido en las metas dentro de un periodo de tiempo determinado.

Cuesta (2010), concluye que, actualmente existen básicamente tres factores que distinguen claramente la gestión estratégica de recursos humano: incluir como un recurso importante en la competitividad de las organización, un enfoque que tiene sistemas o integrado en la gestión de recurso humano, se refiere a un conjunto de decisiones y acciones gerenciales dentro de un área organizacional que influye en aquellos que luchan por la mejora continua en la planificación, implementación y control de la estrategia de la organización, incluida su interacción con el entorno. (p. 3).

Actualmente, existen básicamente tres factores que distinguen claramente la gestión estratégica de recursos humanos como: incluir recursos importantes en la competitividad de la organización y un enfoque que tiene sistemas o integrado. La gestión estratégica de RR.HH. se refiere a un conjunto de decisiones y acciones tomadas por un gerente dentro de un área organizacional que influyen en aquellos que luchan por la mejora continua en la planificación, implementación y control de la estrategia de la organización, incluida su interacción con el entorno. (p.3).

Se está optimizando una nueva perspectiva en la gestión del talento dentro de las funciones administrativas, incluida la planificación, organización, dirección u seguimiento del trabajo del talento, ya que es un activo clave en la organización. En otras palabras, es un conjunto de procesos dentro de una organización que permiten un aumento significativo del capital de conocimiento a través de la gestión de las capacidades organizacionales, la resolución efectiva de problemas y el objetivo principal de crear una ventaja competitiva confiable en el tiempo. Aquí es donde comienza la necesidad de desarrollar el uso del conocimiento, las habilidades, las relaciones del capital humano, para lograr en si una buena posición en el mercado con una ventaja competitiva, porque es fácil que los mercados difieran la volatilidad y hay que estar preparado para cualquier sorpresa. La creciente importancia del talento humano es el resultado de diversas tendencias y crisis en la sociedad en general, reconocemos la GRH. que puede tener un impacto significativo en las metas de una organización

Chiavenato (2009). Afirma que los principales procesos de gestión moderna de los RR.HH. se enfocan en 6 aspectos, admisión de personas directamente relacionadas con reclutamiento y selección, reclutamiento de personas, pago por trabajo y desarrollo humano. En el mantenimiento de empleados y control de personas basados en sistema de información gerencial. Estas operaciones se ven afectadas por el entorno de la organización (p. 15)

Cabe señalar que gestión de recursos humanos tiene un análisis externo e interno de la organización. La investigación externa incluye investigación sobre el desarrollo de leyes relacionadas con el empleo, en cambio en los sindicatos de empleados y acuerdos laborales, así como las observaciones del contexto institucional. Una auditoría interna implica buscar problemas específicos, como el ausentismo o la rotación de los empleados y/o la baja producción. Juntas, las estrategias de gestión del talento de las personas puede incluir el análisis y la recomendación de mejoras en la estructura y en el entorno de la organización.

En cuanto a la **meritocracia**, la idea de una sociedad en la que las personas con más talentos y trabajadoras sean promovidos por sus capacidades y esfuerzos, esto va más allá del atractivo creado por el sistema de recompensas, como principio de igualdad, sino también de otros, al igual que la ética, la educación, la oportunidad y la igualdad están íntimamente relacionadas. La ética del servicio público es de suma importancia para el desarrollo de cualquier país, como sugiere (Naessens, 2010, p. 2) establece que, “los gobiernos quieren ser vistos como justos deben tener individuos íntegros, y aquí entra el papel de la ética cuando se seleccionan y capacitan a servidores públicos. Y con eficacia, las instituciones públicas deben estar llenas de los más capaces, files a la constitución política y con un fuerte sentido de la justicia.”

En ese sentido, todos los niveles de gobierno, funcionarios y empleados públicos que desempeñan funciones en el Estado, deben inculcar los valores de honestidad y veracidad, que es una forma de devolver la confianza al pueblo y recuperar la confianza de la ciudadanía e instituciones. Por otro lado, el arbitraje es muy importante en la gestión de la educación, que además del conocimiento, actitudes, esfuerzos, habilidades, motivaciones, relaciones

personales, entre otros también tiene en cuenta entre otros que son necesarios para la creación del valor público, la oportunidad añadida y la igualdad de oportunidades permite convertirnos en mejores personas y dotadas de capacidades, capaces de prestar a la sociedad en conjunto un mejor servicio.

Con respecto a la administración pública, muchos autores denominan gestión o administración a una acción general, con el objetivo de aunar política y administración. También evoluciona con el desarrollo de la sociedad y el mundo globalizado en el que ahora vivimos, en el que aparece una nueva gestión pública. En efecto, Yelich (2017), señala que la “Nueva administración pública (NGP), se presenta como una nueva forma de introducir cambios importantes en el sector público, busca mejorar los nuevos métodos; Es un movimiento que se presenta como un punto de quiebre, siguiendo la lógica de introducir modelos de regulación privada en la gestión pública”. Además, señaló, “El objetivo es mejorar la gestión de servicios de salud del Estado y superar la tradicional burocracia dorada que se describe como enfermedad de la piel e ineficaz”.

En palabras de García (2007), afirmó que la nueva administración pública busca crear una administración con eficiencia y eficacia, es decir una administración que pueda satisfacer las necesidades de los ciudadanos a bajo costo, apoyar esto al introducir mecanismos de competencias para promover así el desarrollo de servicios de mejor calidad, transparencia total de procesos, planes, resultados y también mejorar la participación de los usuarios. (p.2)

Por lo tanto, se puede considerar que la Ley del Servicio Civil está orientada hacia esta Nueva Gestión Pública (NGP), basada fundamentalmente en la democracia, la transparencia y la igualdad de oportunidades como elementos integrales y distintivos de la gestión pública, que permitirán la eficacia, el aumento de la eficiencia, la moralidad, la obra social, la modernidad de los bienes y servicios, entre otros elementos, congruentes con la administración del Estado, representada por funcionarios al servicio de los ciudadanos.

Del mismo modo Daza (2020), en su artículo de reflexión realizó un análisis teórico del papel de las ventajas individuales en sociedades basadas en las competencias y la libertad. Por un lado, presentan argumentos de cada perspectiva, y por otro lado enfrenta críticas al mérito y su trascendencia social. Finalmente, el texto aboga por la vigencia del concepto de mérito asociado a la igualdad de oportunidades.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

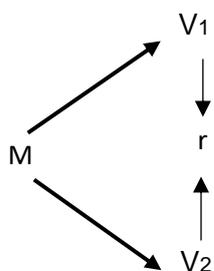
##### Tipo de Estudio

La investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, ya que solo se pretende recopilar información para que se pueda verificar la hipótesis, pero no se hizo manipulación de variable. Según Hernández et. al (2014), que existen diferentes pasos a seguir para realizar la encuesta.

##### Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental: correlacional porque se midió dos variables y se estableció una relación entre ambas. Este tipo de investigación no permite manipular las variables, en otras palabras, no se modifica el objeto del trabajo investigativo, Hernández et al. (2018). fue de corte transversal, es observacional porque en ella se analizan la información obtenida de las variables que fueron recolectadas en un periodo determinado sobre la muestra (Pulido, 2015)

***El diseño presenta el siguiente esquema.***



**Dónde:**

M = Muestra

V<sub>1</sub> = Gestión de recursos humanos

V<sub>2</sub> = La meritocracia

R = Relación entre ambas variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

V1: Gestión de recursos humanos

V2: La Meritocracia

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Está conformada por 66 administrativos de la Red de Salud AA., Yurimaguas

#### **Criterios de inclusión:**

Los trabajadores administrativos de la Red de Salud Alto Amazonas.

#### **Criterios de exclusión:**

Se excluyeron trabajadores que no se encuentran en el momento de la recolección de datos y que no desearon participar en el estudio.

#### **Muestra:**

Cubre la población total, es decir 66 participantes.

#### **Muestreo:**

No aplica en el estudio.

#### **Unidad de análisis:**

Fue un trabajador de la Red de Salud Alto Amazonas Yurimaguas que cumplan con los criterios de inclusión.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de la información**

#### **Técnica**

La técnica de la recolección de los datos para la investigación es la encuesta. Es decir que se utilizaron las fuentes principales, se procesaron directamente a los servidores de la Red de Salud Alto Amazonas Yurimaguas. 2022.

## Instrumento

Para el estudio se utilizó un cuestionario dirigido a medir el alcance de aspectos de la gestión de recursos humanos en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022. El cuestionario consta de 27 preguntas, divididas en 5 dimensiones. La escala es ordinal con una calificación de 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5= Siempre.

### *Escala del nivel de las dimensiones de gestión de RR. HH*

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Condición de personas	Malo	5 a 11 puntos
	Regular	12 a 17 puntos
	Bueno	18 a 25 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Empowerment	Malo	4 a 8 puntos
	Regular	9 a 14 puntos
	Bueno	15 a 20 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Liderazgo Ejecutivo	Malo	7 a 15 puntos
	Regular	16 a 25 puntos
	Bueno	26 a 35 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Visión estratégica	Malo	5 a 11 puntos
	Regular	12 a 17 puntos
	Bueno	18 a 25 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Manejo interpersonal	Malo	6 a 13 puntos
	Regular	14 a 21 puntos
	Bueno	22 a 30 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

Para el estudio se utilizó un cuestionario cuyo propósito fue medir el nivel de las dimensiones de la Meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022. El cuestionario consta de 27 preguntas, divididas en 3 dimensiones. escala ordinal con una valoración de 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo.

*Escala del nivel de las dimensiones de la meritocracia*

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Aspectos relacionados con la meritocracia	Bajo	7 a 15 puntos
	Medio	16 a 25 puntos
	Alto	26 a 35 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Aspectos relacionados con la ética pública	Bajo	9 a 20 puntos
	Medio	21 a 32 puntos
	Alto	33 a 45 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia	Bajo	11 a 25 puntos
	Medio	26 a 39 puntos
	Alto	40 a 55 puntos

**Fuente:** Base de datos Excel

### Validez:

Las herramientas de este trabajo de investigación fueron validadas por tres expertos en el campo de la investigación, quienes confirmaron su validez.

Variable	N	Especialidad	Promedio de validez	Opinión de experto
Gestión de recursos humanos	1	Metodólogo	5,5	Válido para su aplicación
	2	Especialista	5,5	Válido para su aplicación
	3	Especialista	5,5	Válido para su aplicación
Meritocracia	1	Metodólogo	5,5	Válido para su aplicación
	2	Especialista	5,5	Válido para su aplicación
	3	Especialista	5,5	Válido para su aplicación

**Fuente:** Instrumentos de validación expertos.

### Confiabilidad

Para la aplicación de los instrumentos fue necesario determinar la confiabilidad de cada cuestionario.

#### *Análisis de confiabilidad de gestión de recursos humanos*

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	20	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

**Fuente:** Base de datos SPSS - 26

*Confiabilidad del número de preguntas.*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0. 96	27

**Fuente:** Base de datos SPSS - 26

*Análisis de confiabilidad de la meritocracia*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	20	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

**Fuente:** Base de datos SPSS - 26

*Confiabilidad*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.88	27

**Fuente:** Base de datos SPSS – 26

### **3.5. Procedimientos**

Para desarrollar el marco teórico se utilizaron fuentes primarias y secundarias y se organizaron herramientas (preguntas) teniendo en cuenta aspectos de cada teoría para recopilación de información sobre cada variable de investigación; se aplicaron las herramientas a los servidores con base en la muestra obtenida, y se envió una solicitud a la Red de Salud Alto Amazonas -Yurimaguas para el permiso e iniciar el proceso de aplicación de las herramientas e iniciar la investigación, la información es interpretada y analizada por el estadístico correspondiente, y los resultados son comparados con la base teórica, conclusiones y recomendaciones.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de investigación ha presentado métodos de análisis de datos a través de tablas y gráficos estadísticos para representar los resultados de una manera clara y comprensible, como resultado se analizó la información obtenida, de igual manera se contrastó la hipótesis para lo cual se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, este resultado se estudió mediante el programa SPSS Versión 26. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, e indica si tenemos una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total.

### 3.7. Aspectos éticos

En cuanto a estos aspectos: **beneficencia**, los intereses y preferencias personales se entienden en algo. Supongamos que se acuerda y se comunica el proceso para que los entrevistados puedan expresarse sin presiones. La información presentada con las identidades de los encuestados fue muy bien preservada manteniendo una base ética de **no maleficencia**. Asimismo, la información obtenida en este trabajo de investigación fue realizada con respeto al derecho a la **autonomía**, respeto al justo uso de la libertad de expresión en todo el sentido de la palabra, y sin presiones a los participantes, para no perjudicarlos de ninguna manera. Finalmente, la **justicia** se mostró cuando se ofreció el mismo trato en la encuesta a todos los participantes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de las dimensiones de gestión del recurso humano*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Condición de persona	Malo	5-11	4	6.1%
	Regular	12-17	27	40.9%
	Bueno	18-25	35	53%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>
Empowerment	Malo	4-8	0	0.0%
	Regular	9-14	26	39.4%
	Bueno	15-20	40	60.6%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>
Liderazgo ejecutivo	Malo	7-15	1	1.5%
	Regular	16-25	25	37.9%
	Bueno	26-35	40	60.6%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>
Visión estratégica	Malo	5-11	1	1.5%
	Regular	12-17	20	30.3%
	Bueno	18-25	45	68.2%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>
Manejo interpersonal	Malo	6-13	4	6.1%
	Regular	14-21	28	42.4%
	Bueno	22-30	34	51.5%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Red de salud Alto Amazonas, Yurimaguas, 2022.

#### **Interpretación:**

Con respecto a la tabla 1, puede observarse los niveles de las dimensiones de gestión de recursos humanos, desde la percepción de los servidores; en un 68.2% a la dimensión **Visión estratégica** que representa un nivel “Bueno”; en un 60,6% a **empowerment y liderazgo ejecutivo** lo consideran “Bueno”; mientras que un 53% también lo consideran “Bueno” a la **condición de persona**; sin embargo, también en un 51.5% a **manejo interpersonal** en un nivel “Bueno”.

**Tabla 2***Niveles de las dimensiones de la Meritocracia*

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Aspectos relacionados con la meritocracia	Bajo	7 - 15	1	1.5%
	Medio	16 - 25	18	27.3%
	Alto	26 - 35	47	71.2%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>
Aspectos relacionados con la ética pública	Bajo	9 - 20	1	1.5%
	Medio	21 - 32	40	60.6%
	Alto	33 - 45	25	37.9%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>
Aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia	Bajo	11 - 25	2	3%
	Medio	26 - 39	38	57.6%
	Alto	40 - 55	26	39.4%
	<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos de cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Red de salud Alto Amazonas- Yurimaguas, 2022.

**Interpretación**

Con respecto a la tabla 2, se puede observar el nivel de las dimensiones de meritocracia, desde la percepción de los servidores; en un 71.2% a la dimensión **aspectos relacionados con la meritocracia** que representa un nivel alto; en un 60,6% **aspectos relacionados con la ética pública** lo consideran “Medio”; mientras que un 57.6% también lo consideran “Medio” a la dimensión **aspectos relacionados con las eficiencia y eficacia**.

**Objetivo general:** La relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022

### **Prueba de normalidad**

Se desarrolló esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica

**H<sub>0</sub>:** La información de la muestra proceden de una distribución normal.

**H<sub>a</sub>:** La información de la muestra no proceden de una distribución normal.

### **Regla de decisión**

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>a</sub>

La prueba utilizada fue la de Kolmogorov – Smirnova, ya que fueron 66 los colaboradores de investigación, y a través de esta prueba se determinó si los datos recolectados provienen de una distribución normal, determinaremos el método utilizado para la prueba de hipótesis.

**Tabla 3***Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,061	66	,200
Meritocracia	,081	66	,200

*Fuente:* Base de datos SPSS v.26**Interpretación**

Lo que se observa en la tabla 3, es el valor de (Sig.= 0,200) para gestión de RR.HH. y el valor de (Sig. = 0,200) para meritocracia. Se interpreta que el valor de ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza a la hipótesis alterna ( $H_a$ ), indicando que la muestra proviene de una distribución normal, ya que allí, aplicaremos la estadística paramétrica; es decir, el **coeficiente de correlación de Pearson**.

**Prueba de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y meritocracia.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y meritocracia.

**Nivel de significación:**

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

**Regla de decisión**

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**Tabla 4:***Relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia.*

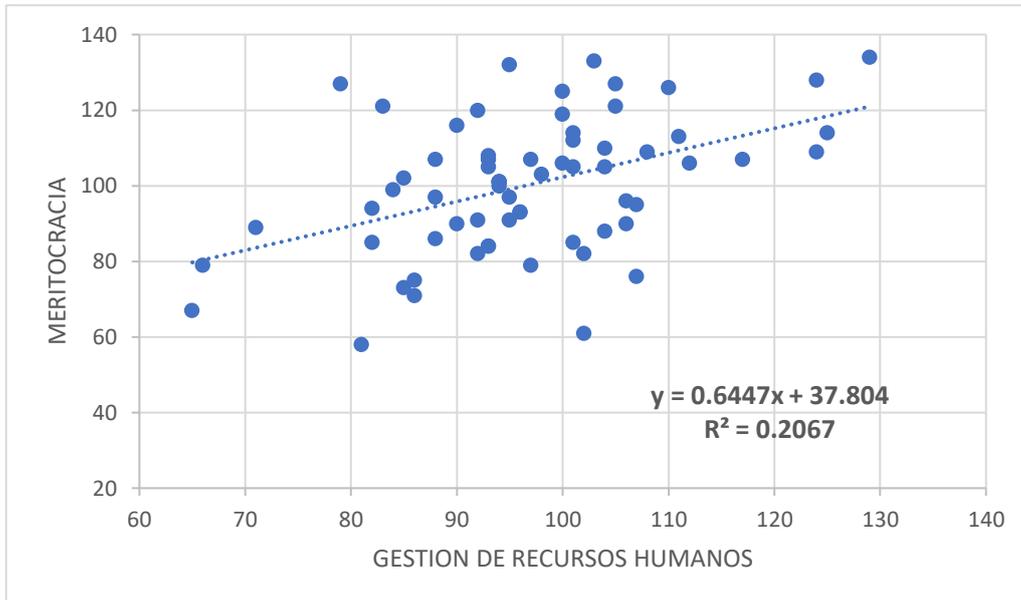
			Gestión de RR.HH	Meritocracia
Pearson	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1	,455**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Meritocracia	Coeficiente de correlación	,455**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66

**Fuente:** Base de datos Spss. Vs-26 – correlación de Pearson**Interpretación**

La Tabla 4, muestra la correlación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud AA. 2022. Tome el resultado de la siguiente manera ( $r = 0,455^{**}$ ;  $p = 0,000$ ), obteniendo el valor de ( $p < 0,05$ ). Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis Nula ( $H_0$ ). Existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y meritocracia. **Correlación positiva moderada.**

## Figura 1

Correlación de determinación de las variables de estudio.



**Fuente:** Base de coeficiente de determinación Excel.

### Interpretación:

La figura 1, nos permite observar la correlación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la red de salud de alto amazonas, 2022. existe un coeficiente de determinación de ( $r^2 = 0,2067$ ) evidenciando que el 20.67% de la gestión de recursos humanos, es influenciada por la meritocracia.

## V. DISCUSIÓN. –

Como **objetivo específico n°1** se consideró analizar en el estudio el nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022., en base a ello se estudió a Cuesta (2010) quien señala que actualmente existen factores que distinguen claramente la gestión de RRHH. competitividad, sistemas de gestión y acciones gerenciales en una institución.

En los resultados encontrados en la presente investigación, se observó que un 68.2% de los colaboradores de Red de Salud Alto Amazonas estudiada consideran bueno a la visión estratégica; mientras que en un 60.6% consideran bueno al Empowerment y al liderazgo ejecutivo; sin embargo, en un 53% a la condición de persona lo consideran bueno y en un 51.5% lo consideran de nivel bueno al manejo interpersonal.

Estos resultados de la investigación realizada coinciden con lo obtenido por Mori (2018), quien encontró que las dimensiones investigadas se tuvo los siguientes resultados, el reclutamiento del personal fue regular del 51.69%, la selección fue regular del 48.31%, y la capacitación fue regular del 52.81%, la productividad fue bueno del 65.71%.

Como **objetivo específico n° 2** se consideró analizar los niveles de las dimensiones de la meritocracia, en base a ello se estudió a Naessens, (2010) donde menciona que, para ser justos, los gobiernos deben tener gente honesta, y aquí es donde entra la ética, que orienta la selección y formación de los funcionarios públicos para actuar con responsabilidad y eficacia.

Los resultados encontrados en la investigación se observaron un 71.2 % de los administrativos de la Red de Salud Alto Amazonas, consideran un nivel alto a los aspectos relacionados con la meritocracia, seguidamente en un 60.6% a los aspectos relacionados con la ética lo consideran en un nivel medio y finalmente en un 57.6% los aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia en un nivel medio. Estos resultados investigados coinciden con lo obtenido por Salazar

(2022), donde menciona en sus resultados que en la designación de colaboradores de confianza el 40% de los colaboradores mencionan no valorar a la meritocracia, el 50% no valoran el mérito, el 52% tampoco valoran las competencias, el 44% no valoran la transparencia y el 48% no valoran la igualdad. Concluyendo que el índice de valoración de meritocracia es bajo en la designación de colaboradores de confianza para la Municipalidad de Huancavelica. Asimismo Liberato & Torres (2021) quien en su investigación el análisis sobre la influencia de la meritocracia en la gestión de las personas seda sobre todo en los tiempos de crisis de la economía.

Como **objetivo general** se consideró conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022; a partir de estos hallazgos encontrados en el estudio, se aceptó la hipótesis alternativa general ( $H_a$ ) la cual establece que si existe una correlación **positiva moderada** con un coeficiente de Pearson de ( $r=0,455$ ;  $p=0,000$ ), entre la GRH. y la meritocracia. existe un coeficiente de determinación de  $0,2067$  evidenciando que el 20.67% de la GRH., depende de la meritocracia.

Estos resultados se relacionan con la investigación Llerena (2021), Para la obtención de los resultados aplicó la prueba estadística de coeficiente de Pearson, en la cual arrojó una correlación positiva de  $0,76$ , aceptándose así la hipótesis alternativa de que si hay una relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal administrativo. 2021 en el centro de Rehabilitación de la Salud de Lima. Lo mismo sucede con Muñoz (2017), en su investigación menciona que existe correlación estrecha entre la gestión de recurso humano y la productividad laboral, con un valor de  $p=0,000$ , menor que el valor de ( $p$ ) de la tabla  $0,05$  y una correlación significativa de  $0,902$ . Para Torres, (2020), utilizó la prueba de correlación de Spearman ( $p<0,001$ ,  $Rho=0,491$ ) Concluyendo, si existe correlación significativa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del departamento de urología del hospital central de la Policía Nacional del Perú, Luis Necasio Saenz.

## V. CONCLUSIONES

- 6.1.** Según el objetivo general, en esta tesis se conoció la correlación de gestión de recursos humanos y la meritocracia de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022; se obtuvo un resultado de ( $Rho= 0,455^{**}$ ;  $p=0,000$ ), (valor de  $p<0,05$ ). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechazó la hipótesis Nula ( $H_0$ ), existiendo una relación significativa entre ambas variables gestión de recursos humanos y meritocracia. **Correlación positiva moderada**, el grado de correlación de las variables determinadas por ( $r = 0.2076$  y  $p$  valor =  $0,000$ ). existe un coeficiente de determinación de  $0,2067$  evidenciando que el  $20.67\%$  de la GRH. depende de la meritocracia.
- 6.2.** Según el objetivo específico n°1 se analizó los niveles de las dimensiones de gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022., se observó en un  $68.2\%$  los administrativos de la Red de Salud Alto Amazonas a la visión estratégica lo considera bueno; mientras que un  $60.6\%$  al Empowerment y al liderazgo ejecutivo también lo consideran bueno; sin embargo, también en un  $53\%$  a la condición de persona lo consideran bueno y en un  $51.5\%$  lo consideran de nivel bueno al manejo interpersonal.
- 6.3.** Según el objetivo específico n° 2 se analizó los niveles de las dimensiones de la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022, se observó en un  $71.2\%$  de los administrativos considerar un nivel alto a los aspectos relacionados con la meritocracia, seguidamente en un  $60.6\%$  los aspectos relacionados con la ética lo consideran en un nivel medio y finalmente en un  $57.6\%$  los aspectos relacionados con la eficacia y la eficiencia en un nivel medio.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

- 7.1.** Directora Ejecutiva, mejorar la GRH. para lo cual se sugiere que se contrate a un profesional de alto perfil académico y experiencia con el fin de cumplir con los procesos adecuados de personal, pues estos están cambiando radicalmente al implementarse la Ley SERVIR en todos los estamentos del Estado.
  
- 7.2.** Directora ejecutiva, asegurar que el reclutamiento de personal para la red de salud de Alto Amazonas se realice no solo por el conocimiento de las funciones a realizar sino porque además conozca y este aclimatado al nuevo entorno social y laboral, esto con el fin de evitar los cortocircuitos laborales que siempre se dan en entornos diferentes y con las culturas distinta que vienen con cada trabajador.
  
- 7.3.** Equipo de gestión, capacitar, adiestrar, especializar al personal de manera continua pues los adelantos de la ciencia, la aparición de nuevas enfermedades, el cambio frecuente del entorno, mejoramiento /empeoramiento de la condición económica y la migración permanente de personas de distintos niveles académicos, culturales y de ingresos, hacen que la capacitación sea una actividad estratégica de la red de salud de Alto Amazonas- Yurimaguas.

## REFERENCIAS

- Akoi, S. M., & Yesiltas, M. (2020). Revista. *The impact of human resource development*. „Alexandru Ioan Cuza” University, TURQUIA. Obtenido de [https://www.rcis.ro/images/documente/rcis70\\_07.pdf](https://www.rcis.ro/images/documente/rcis70_07.pdf)
- Armas, Z. (2015). *Administración de los recursos humanos*. Obtenido de Universidad nacional de la amazonia peruana: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7089/>
- Calvera Castro , C. A. (2021). *Servicio civil y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67734>
- Carlos Ccahuana, C., López Quispe, V. I., & Margot, M. (2017). *La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores*. Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2750>
- Cuesta. A. (2010) *La gestión del talento humano y el conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE. Pp.448
- Cho M, Levin R. Implementación del plan de acción de recursos humanos en salud y la respuesta a la pandemia por la COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*. 2022;46:e52. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.52>
- Elera Arevalo, C. A. (2020). *La pandemia del COVID-19 y sus efectos en la gestión de recursos humanos*. Universidad San Martín de Porras, Lima. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón la Libertad, año 2017*. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4733/>
- Gálvez, M. B. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. *Universidad de Chile*.
- Gomes, L., & Pérez, L. (2018). *Plan estratégico de recursos humanos para una empresa de E-Commerce*. Universidad ORT, Uruguay: Obtenido de: <https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/3822/>

- Grados Rojas, S. ((2020)). Cultura organizacional y gestión. *cultura organizacional y gestión de recursos humanos en el hospital Huacho Huaura Oyon Y SBS - 2018*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho.
- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education
- Huamani, G., & Alvarez, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local La Joya 2018*. (Tesis licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú: Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255>
- Jara-Íñiguez, I. V. (2017). Revista Científica. *Evolucion de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador*. Universidad Tecnológica ECOTEC, Ecuador. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/26-Texto%20del%20art%C3%ADculo-32-1-10-20180802.pdf>
- Jo, L. &. (2017). *Against Meritocracy : Culture, Power and Myths of Mobility* (1st Edition ed.). London: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315712802>
- León Nieto, F.G.(2020). Competencias y gestión de los recursos humanos <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8510>
- Liberato de Souza, F., & Torres Junior, A. S. (2021). Artículo científico. *The impact of meritocracy on logistics companies during economic crises*. Universidad de Sao Paulo, Brasil. Obtenido de <https://doi.org/10.5902/1983465953208>
- Llerena, F.J. (2021), *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de un centro de rehabilitación de salud, Lima, 2021*.
- Mendoza, D., Lopez, D., & Salas, E. (2016). Strategic planning of human resources: effective way to identify staffing needs. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>
- Mory Merino, J. F. (2018). TESIS. *Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018*. universidad cesar vallejo, LIMA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29049>
- Muñoz Angulo, M. E. (2017). tesis. *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6674>
- Naessens, H. (2010). “*Ética pública y transparencia*”. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional, Sep 2010, Santiago

- de Compostela, España. Disponible en: <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00531532/>
- Osio Havriluk, L. (2017). revista. *La gestión de recursos humanos, el capitalismo y el socialismo*. Universidad de Carabobo,, Venezuela. Obtenido de : <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Otazu Livon, F. (2019). Administración de salud pública y gestión de recursos humanos en la Microred Centenario de Abancay-2018. *Administración de salud pública y gestión de recursos humanos en la Microred Centenario de Abancay-2018*. universidda cesar vallejo, Abancay. Obtenido de <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.036>
- Rivero, A. G., & Dabos, G. D. (2017). articulo. *Gestión diferencial de recursos humanos*:. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires,, BUENOS AIRES. Obtenido de Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires,
- Salazar Taípe, D. (2022). *Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial*. Municipalidd Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de <https://doaj.org/article/c6ac443335584d60928e2fc4d8b29f79>
- Santos, J. (2017). “*Gestión de recursos humanos y su incidencia en el Rendimiento de los empleados en los Almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016*”. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/>
- Torres Pariona, C. A. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú. Luis Nicacio Sáenz 2019. Universidad San Martín de Porres, lima. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
- Vergara Aquije, K. S., & Perez Urrea, M. E. (2020). tesis. *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020*. Universidad Autónoma de Ica, Chíncha. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/696>

# **ANEXOS**

## Anexo 1.

### Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Cuesta (2010), menciona que existen factores que distinguen claramente la gestión de recursos humanos incluir como un recurso importante en la competitividad de las organizaciones, un enfoque integrado en la GRH. se refiere a un conjunto de decisiones y acciones gerenciales dentro de un área organizacional.	Capacidad de lograr la eficacia, eficiencia y productividad de una organización, a través del recurso humano, al que se le provee de un buen clima de trabajo que permite el desarrollo individual y organizacional	Condición de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación jefatura</li> <li>- Efectividad trabajo</li> <li>- Apoyo y motivación</li> <li>- Perfil profesional</li> </ul>	Ordinal
			Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores y clima confianza</li> <li>- Calidad Servicio</li> </ul>	
			Liderazgo ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación efectiva</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Resolución de conflictos</li> <li>- Innovación</li> </ul>	
			Visión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión positiva</li> <li>- Mejora continua</li> <li>- Productividad laboral</li> <li>- Planes estratégicos</li> </ul>	
			Manejo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de emociones</li> <li>- Promociones de personal</li> </ul>	
	Naessens, (2010) refiere que, "los gobiernos que quieran ser	El modelo ideal meritocrático de organización social	Aspectos relacionados con la meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efectividad de la gestión</li> <li>- Línea de carrera</li> </ul>	Ordinal

<b>Meritocracia</b>	considerados como justos deben tener individuos íntegros, y es justamente aquí donde entra la ética al tener en sus manos la selección y formación de servidores públicos que actúen con responsabilidad y eficiencia	promovería a los individuos considerados mejores en los diferentes cuerpos sociales: políticos y económicos, escuela, universidad, instituciones civiles o militares, mundo del trabajo, administraciones, estado. Por extensión, «meritocracia» hace referencia a la selección social o jerarquización social por la valoración de un tipo de méritos para el desempeño de puestos de gobierno, laborales, económicos y sociales.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Función pública</li> <li>- Evaluación del funcionario</li> </ul>	
			Aspectos relacionados con la ética pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción ética</li> <li>- Sanciones</li> <li>- Burocracia</li> </ul>	
			Aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meritocracia Eficaz y eficiente la gestión</li> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos</li> <li>- Modernización</li> <li>- Optimización de recursos</li> <li>- Productividad</li> </ul>	

**Anexo 2.**

**Matriz de consistencia**

Título: Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 gestión de los recursos humanos					
¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022?	Conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas Yurimaguas-2022	Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Condición de personas:	- Evaluación jefatura - Efectividad trabajo - Apoyo y motivación - Perfil profesional	1 a 5		Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Niv eles
				Empowerment:		- Valores y clima - Confianza - Calidad Servicio		6 a 9
			Liderazgo ejecutivo		- Comunicación efectiva - Toma de decisiones - Resolución de conflictos - Innovación	10 a 16		
				Visión estratégica	- Gestión positiva - Mejora continua - Productividad laboral - Planes estratégicos			17 a 21

<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>											
¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la Gestión de recursos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022?	Analizar el nivel de las dimensiones de gestión de los recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022	<b>H1:</b> El nivel de las dimensiones la gestión de recursos humanos en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas- 2022 es bajo.	Manejo interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de emociones</li> <li>- Promociones de personal Manejo de emociones</li> <li>- Promociones de personal</li> </ul>	22	a	27						
			<b>Variable 2: Meritocracia</b>										
¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022?	Analizar el nivel de las dimensiones la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022.	H2: El nivel de las dimensiones de la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022 es bajo.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>						
			Aspectos relacionados con la meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efectividad de la gestión.</li> <li>- Línea de carrera.</li> <li>- Función pública</li> <li>- Evaluación del funcionario.</li> </ul>	1-7	Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4= de acuerdo	<table border="1"> <tr> <th>Niveles</th> <th>Intervalo</th> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>27 a 62</td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td>63 a 98</td> </tr> </table>	Niveles	Intervalo	Bajo	27 a 62	Medio	63 a 98
			Niveles	Intervalo									
Bajo	27 a 62												
Medio	63 a 98												
Aspectos relacionados con la ética pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción ética.</li> <li>- Sanciones.</li> <li>- Burocracia.</li> </ul>	8-16											

			Aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meritocracia Eficaz y eficiente la gestión.</li> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>- Modernización.</li> <li>- Optimización de recursos.</li> <li>- Productividad.</li> </ul>	1 7- 2 7	5= Totalmente de acuerdo	Alto	99 a 135
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cualitativo no experimental Tipo: Aplicada Método: Deductivo Diseño: Correlacional		Población: 66 trabajadores Muestra: 66 trabajadores		Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario		Descriptiva: Rho de Spearman Inferencial: SPSS 26		

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### Cuestionario 1: Gestión de recurso humano.

##### Introducción:

Cuestionario para medir la gestión del recurso humano dirigido al personal administrativo de la Red de servicios de salud Alto Amazonas- Yurimaguas

Sr/Sra.: Estamos realizando encuestas de carácter anónimo al personal administrativo de la Red de servicios de salud Alto Amazonas - Yurimaguas, para el trabajo de investigación de la cual se sustentará una tesis de maestría. El trabajo que le solicitamos en este cuestionario, es muy importante dada la posición como actor relevante que usted ocupa en ella. Dígnese por favor a contestar las siguientes preguntas, para lo cual debe escribir (x) en el casillero de la derecha del cuestionario, según la alternativa que seleccione de la siguiente escala. Agradeciéndole anticipadamente y estamos convencidos que su colaboración nos será muy útil.

	<b>Escala numérica</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

<b>Condición de Personas</b>						
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Para el desarrollo de sus actividades dentro de su área de trabajo se le hizo una evaluación de la jefatura					
2	El jefe de la oficina, motiva al personal para aumentar la efectividad del trabajo					
3	El jefe ayuda a reconocer sus problemas, para que estos sean solucionados y se tomen medidas eficientes.					
4	Cuenta con los recursos necesarios para poder desarrollar las actividades que realiza					

5	El jefe dirige con responsabilidad las unidades de producción dentro de su dependencia					
<b>Empowerment:</b>						
6	El jefe promueve la vivencia de los valores institucionales y un clima de confianza en su dependencia					
7	Hay una adecuada comunicación en la información para el desarrollo en la toma de decisiones dentro de la dependencia.					
8	Se trabaja en función de calidad en el servicio que se brinda					
9	El jefe de la oficina en conjunto con el personal, proporciona un ambiente cómodo y agradable donde se pueda trabajar con calidad					
<b>Liderazgo Ejecutivo</b>						
10	El jefe realiza cambios favorables en los procesos dentro de la dependencia.					
11	Se maneja información necesaria para toma de decisiones oportunas y obtener buenos resultados.					
12	El jefe gestiona o resuelve conflictos en el momento oportuno.					
13	Participa en las actividades desarrolladas por la Red de salud.					
14	Dentro de su ámbito laboral, se le permite desarrollar ideas innovadoras que faciliten el desempeño positivo en la dependencia					
15	El jefe, formula objetivos dentro de la dependencia.					
16	Si se formulan objetivos, cumple con estos					
<b>Visión estratégica</b>						
17	Considera usted que el jefe de la oficina se adapta rápidamente a los cambios					
18	La forma en que le jefe conduce la gestión dentro de la oficina, acepta los cambios positiva y constructivamente					

19	Se desarrolla en grupo ideas que ayuden a la mejora continua de la oficina					
20	El jefe de la oficina, formula ventajas estratégicas dentro de la oficina para que estas favorezcan el proceso administrativo de la Red de Salud					
21	El jefe, desarrolla ideas que mejoren la productividad laboral dentro de la oficina					
<b>Manejo interpersonal</b>						
22	La jefatura se muestra con actitud emprendedora y motivando los cambios necesarios dentro de la dependencia.					
23	El jefe controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones					
24	Considera usted que el jefe cuenta con la experiencia necesaria para poder gestionar competitivamente					
25	La Red de salud promueve el desarrollo profesional de los cargos administrativos.					
26	Identifica usted en su jefe, iniciativa de mejora profesional.					
27	El jefe, tiene definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares.					

## Cuestionario 2: La meritocracia.

### Introducción:

Encuesta para evaluar la meritocracia, dirigido al personal administrativo de la Red de servicios de salud Alto Amazonas, Yurimaguas – 2022.

Sr/Sra.: Estamos realizando una encuesta de carácter anónimo al personal administrativo de la Red de servicios de salud Alto Amazonas - Yurimaguas, para el trabajo de investigación de la cual se sustentará una tesis de maestría. El trabajo que le solicitamos en este cuestionario, es muy importante dada la posición como actor relevante que usted ocupa en ella. Dígnese por favor a contestar las siguientes preguntas, para lo cual debe escribir (x) en el casillero de la derecha del cuestionario, según la alternativa que seleccione de la siguiente escala. Agradeciéndole anticipadamente y estamos convencidos que su colaboración nos será muy útil

	<b>Escala numérica</b>
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

<b>Aspectos relacionados con la meritocracia</b>						
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	La meritocracia fortalece en general la gestión pública					
2	¿Considera que la existencia de una línea de carrera permitirá disponer de mejores servidores públicos más capacitados y competentes en su función pública?					
3	¿La meritocracia limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer la función pública?					

4	¿Todos los cargos dentro de la Red de servicios de salud Alto Amazonas- Yurimaguas deberían realizarse por concurso público?					
5	¿Considera que los trabajadores deben ser evaluados permanentemente?					
6	La gestión de las comunicaciones en la Red de salud permite organizar mejor la atención de los usuarios					
7	Gracias a la gestión comunicacional se racionaliza el trabajo del personal de salud					
<b>Aspectos relacionados con la ética pública</b>						
8	¿La ética tiene que ver con la dimensión personal?					
9	¿La Red de salud promueve la ética entre los trabajadores?					
10	¿La Red de salud ha sancionado a trabajadores por faltas de ética?					
11	¿Considera que en la Red de Salud hay burocracia en los trámites administrativos?					
12	¿Considera que en la Red de Salud se ha modernizado los trámites administrativos en los últimos años?					
13	La meritocracia orienta sus funciones.					
14	La meritocracia se dirige a la satisfacción de las necesidades del usuario.					
15	Las acciones conducentes a lograr la meritocracia son constitucionales.					
16	La meritocracia garantiza una adecuada prestación de los servicios públicos					
<b>Aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia</b>						
17	¿La Meritocracia es muy importante para hacer más eficaz y eficiente la gestión?					
18	¿Consideras que en la Red de salud hay burocracia en los trámites?					
19	¿La Red de salud ha cumplido sus metas y objetivos programados para el año 2022?					
20	¿Consideras que la gestión administrativa de la Red de salud se ha modernizado en los últimos años?					

21	¿En la Red de salud consideras que se ha simplificado algunos trámites administrativos?					
22	¿Con la implementación de la Meritocracia se fortalecerá los procesos formativos al disponer de personal más capacitado?					
23	Considera que la gestión por resultados permite a la Red de salud cumplir mejor sus objetivos institucionales					
24	La Meritocracia contribuye con lo que Estado desea en servicios públicos.					
25	La Meritocracia permite la optimización de recursos humanos para el servicio público.					
26	La Meritocracia permite la optimización de recursos materiales y pecuniarios para el servicio público.					
27	La Meritocracia garantiza una productividad racional en cuanto a atenciones.					

## Anexo 4: Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de recursos humanos Autor  
(s) del instrumento (s) : Br. Pizarro Piscocoya, Flor de María

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 Gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión 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: Gestión 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: Gestión 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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>55</b>

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.5 = excelente

Tarapoto, 27 de junio de 2022

  
Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Anthony Franklin Panaifo Gurmendi  
 Institución donde labora : Instituto de Educación Superior Tecnológico "Amazonas"  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de recursos humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pizarro Piscoya, Flor de María

### 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 Gestión de recursos humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión 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: Gestión 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: Gestión 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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>55</b>

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**5.5 = excelente**

Yurimaguas, 25 de Junio de 2022

MINISTERIO DE SALUD



.....  
**Mg. Anthony Franklin Panaifo Gurmendi**  
 .....  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 CEP 51526

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg.Ss. Sánchez López, Celestino Jesús  
Institución donde labora : Red de Salud Ato Amazonas  
Especialidad : Maestro en Gestión de los Servicios de Salud  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión de recursos humanos  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pizarro Piscocoya, Flor de María

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES				
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 la meritocracia, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales o racionales.			x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión 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: Gestión 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: la meritocracia			x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto 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					55

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

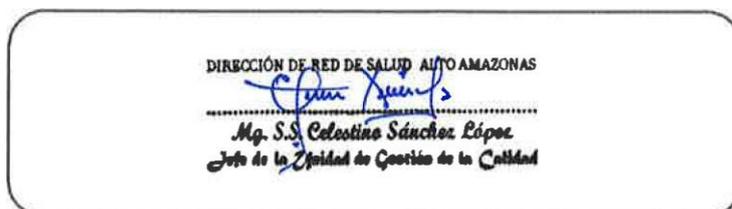
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se obtiene una estimación suficiente y necesario para considerar valido y confiable, por lo tanto, APTO para ser aplicado en el logro de objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.5 EXELENTE

Yurimaguas, 04 de junio de 2022



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: La meritocracia  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pizarro Piscocoya, Flor de María

### 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 la meritocracia, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: la meritocracia				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: la meritocracia					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: la meritocracia				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>55</b>

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

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **5.5 = excelente**

Tarapoto, 27 de junio de 2022

  
Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Anthony Franklin Panaifo Gurmendi  
 Institución donde labora : Instituto de Educación Superior Tecnológico "Amazonas"  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: La meritocracia  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pizarro Piscocoya, Flor de María

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los Items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable la meritocracia, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: la meritocracia				X	
ORGANIZACIÓN	Los items 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 items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: la meritocracia					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: la meritocracia				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 items concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>55</b>

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

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.5 = excelente

Yurimaguas, 25 de Junio de 2022

MINISTERIO DE SALUD  
  
 Lic. Anthony Franklin Panaifo Gurmendi  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 CEP.31926

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg.Ss. Sánchez López, Celestino Jesús  
Institución donde labora : Red de Salud Alto Amazonas  
Especialidad : Maestro en Gestión de los Servicios de Salud  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: La meritocracia  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pizarro Piscocoya, Flor de Maria

### 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 la meritocracia, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: la meritocracia				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: la meritocracia					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: la meritocracia				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>55</b>

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

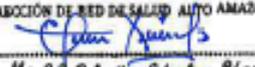
### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se obtiene una estimación suficiente y necesario para considerar válido y confiable, por lo tanto APTO para ser aplicado en el logro de de objetivos.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.5 EXELENTE

Yurimaguas, 04 de junio de 2022

DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS  
  
Mg. S.S. Celestino Sánchez López  
Jefe de la Unidad de Gestión de la Calidad

## Anexo 5: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL  
DE LORETO

DIRECCION REGIONAL DE SALUD  
DIRECCION RED DE SALUD  
ALTO AMAZONAS

SECRETARIA GENERAL  
DIRECCION



**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL "**

### CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA RED DE SALUD ALTO AMAZONAS

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante **FLOR DE MARÍA PIZARRO PISCOYA** de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MERITOCRACIA EN LA RED DE SALUD ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS, 2022**, en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

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

Yurimaguas, 07 de julio de 2022.



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD LORETO  
DIRECCION DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS  
LIC. ENF. ZULY DELLY ZAVALA VELA  
DIRECTORA EJECUTIVA

ZBV/ATM/sag.  
e.e  
archivo

**Tabla N°6 Base de datos:**

Nro. Encuestados	Gestión de Recursos humanos																										TOTAL S		
	Condición de personas					Empowerment				Liderazgo Ejecutivo								Visión estratégica					Manejo interpersonal						
	CP - 01	CP - 02	CP - 03	CP - 04	CP - 05	E - 06	E - 07	E - 08	E - 09	LE - 10	LE - 11	LE - 12	LE - 13	LE - 14	LE - 15	LE - 16	VE - 17	VE - 18	VE - 19	VE - 20	VE - 21	MI - 22	MI - 23	MI - 24	MI - 25	MI - 26		MI - 27	
1	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	105	
2	5	3	5	3	4	5	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	95	
3	3	1	1	3	3	2	3	4	2	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	67	
4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	101	
5	1	4	3	3	3	4	2	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	2	5	4	103	
6	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	114	
7	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	79	
8	1	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	5	4	97	
9	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	89	
10	1	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
11	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	91	
12	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	84	
13	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	5	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	79	
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	90	
15	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	3	4	101	
16	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	71	
17	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	106	
18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	121	
19	1	3	2	5	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	1	3	3	97	
20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	75	
21	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	3	107	
22	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	90	
23	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	105	
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	132	

25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	1	4	4	120
26	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	107
27	3	1	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	86
28	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	127
29	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	4	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	61
30	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	58
31	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	82
32	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	107
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	106
34	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	126
35	3	1	3	3	3	2	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	88
36	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	91
37	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	101
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	93
39	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	93
40	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	85
41	1	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	113
42	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84
43	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	1	96
44	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	94
45	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	100
46	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	125
47	1	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	1	2	1	73
48	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	128
49	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	3	2	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	99
50	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	108
51	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	112
52	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	76
53	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	107
54	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	109

55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	109
56	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	127
57	1	3	2	3	3	4	3	3	4	1	1	3	4	2	3	5	4	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	85
58	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	5	4	3	4	3	5	4	110
59	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	82
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
61	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	121
62	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	116
63	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	102
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	133
65	1	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	119
66	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	105
Varianza	<b>2.1</b> <b>7</b>	<b>1.2</b> <b>8</b>	<b>0.9</b> <b>9</b>	<b>0.9</b> <b>2</b>	<b>0.6</b> <b>5</b>	<b>1.0</b> <b>4</b>	<b>0.7</b> <b>9</b>	<b>0.7</b> <b>1</b>	<b>0.7</b> <b>7</b>	<b>0.7</b> <b>0</b>	<b>0.8</b> <b>2</b>	<b>0.7</b> <b>1</b>	<b>0.7</b> <b>8</b>	<b>0.7</b> <b>9</b>	<b>0.9</b> <b>4</b>	<b>0.8</b> <b>3</b>	<b>0.6</b> <b>4</b>	<b>0.6</b> <b>8</b>	<b>0.8</b> <b>2</b>	<b>0.8</b> <b>0</b>	<b>1.2</b> <b>3</b>	<b>0.9</b> <b>3</b>	<b>0.8</b> <b>0</b>	<b>0.8</b> <b>1</b>	<b>1.4</b> <b>6</b>	<b>1.0</b> <b>9</b>	<b>0.9</b> <b>4</b>	<b>314.44</b>

k=	27
Vi=	25
Vt=	314
a=	0.96

## BASE DE DATOS MERITOCRÁCIA:

Nr o.	Aspectos relacionados con la meritocracia							Dimensión Aspectos relacionados con la ética pública									Aspectos relacionados con la eficacia y eficiencia										TOT ALE S	
	AR M- 01	AR M- 02	AR M- 03	AR M- 04	AR M- 05	AR M- 06	AR M- 07	ARE P- 08	ARE P- 09	ARE P- 10	ARE P- 11	ARE P- 12	ARE P- 13	ARE P- 14	ARE P- 15	ARE P- 16	ARE E- 17	ARE E- 18	ARE E- 19	ARE E- 20	ARE E- 21	ARE E- 22	ARE E- 23	ARE E- 24	ARE E- 25	ARE E- 26		ARE E- 27
1	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	104
2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	3	5	4	5	107
3	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	94
5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	2	5	2	2	4	4	3	5	5	2	3	2	4	4	4	4	4	3	98
6	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	2	2	2	4	4	2	4	3	2	101
7	1	2	4	2	3	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
8	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	5	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	88
9	1	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	71
10	2	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	92
12	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	93
13	4	5	3	5	5	2	2	5	2	2	5	2	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	97
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	106
15	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	94
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	4	3	2	4	2	3	86
17	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	112
18	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	83
19	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	95
20	2	4	2	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	2	4	4	86

21	5	5	3	4	5	4	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	5	4	2	5	4	4	97
22	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3	4	2	4	3	4	90
23	5	5	5	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	101
24	1	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	95
25	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	92
26	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	117
27	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	88
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
29	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	5	2	2	2	4	5	2	5	4	4	102
30	1	4	1	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	81
31	1	2	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	92
32	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	2	88
33	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	100
34	4	4	5	5	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	110
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	104
36	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	95
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	94
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	96
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	96
40	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	2	82
41	5	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	111
42	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	93
43	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
44	4	3	4	5	5	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	82

45	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	94
46	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	100
47	2	4	3	5	5	5	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	85
48	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	124
49	2	2	3	2	2	2	3	5	4	2	5	4	2	2	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	2	5	4	84
50	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	93
51	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	101
52	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107
53	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	93
54	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	124
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
56	3	4	1	5	5	5	3	5	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	79
57	3	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	101
58	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	104
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	102
60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	129
61	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	105
62	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	90
63	4	4	5	5	5	2	2	5	2	3	2	4	2	2	2	3	4	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3	85
64	5	4	5	5	5	3	4	3	3	2	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	103
65	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	100

66	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	5	4	2	2	4	4	4	4		4	3	3	93
Varianza	1.51	0.67	1.06	0.65	0.59	0.70	0.66	0.82	0.86	0.99	0.89	1.08	0.78	0.76	0.88	0.83	0.63	0.84	0.87	0.96	1.03	0.72	0.64	0.98	0.76	0.73	0.73	156.35

k=	27
Vi=	22.62
Vt=	156.35
a=	0.888

## Anexo 7: Autorización de publicación de tesis al repositorio de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20450241564
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal: DIRECTORA EJECUTIVA	
Nombres y Apellidos ZULLY BELLY ZAVALA VELA	DNI: 05383012

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2021</b>	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos FLOR DE MARIA PIZARRO PISCOYA	DNI: 40877899

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

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 18 de Mayo del 2022

Firma


 GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO  
 DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS  
 LIC. ENF. ZULLY BELLY ZAVALA VELA  
 DIRECTORA EJECUTIVA

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