



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL CENTRO DE SALUD
MENTAL COMUNITARIO BANDA DE SHILCAYO, 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA

AUTORA:

LIC. ENF. RIOS LOZANO, KTERINE.
CODIGO ORCID: 0000-0002-0671-8844

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA.
CODIGO ORCID: 0000-0001-9286-4225

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

LIMA – PERÚ
2022

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL CENTRO DE SALUD MENTAL
COMUNITARIO BANDA DE SHILCAYO, 2022”**

DEDICATORIA

A mis amados padres, por ser mí guía y soporte a lo largo de este camino sinuoso para alcanzar mis propósitos personales y académicos. También dedico a la persona que me ayudo a desarrollar el proyecto y hacer realidad otras de mis propuestas.

A mis dos seres maravillosos Camila y Diego, quienes son mi luz y motivación.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por ser el soporte, guía e impulsor en este objetivo académico, donde siempre estaban dándome la mano ayuda cuando me sentía decaer. A mis compañeros de trabajo por su apoyo en el proceso del desarrollo de presente estudio.

**ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA.**

JURADO

Presidente: Dra Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario: Dra Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal: Mg wherter Fernando Fernández Rengifo

ÍNDICE DE CONTENIDO

Índice de contenido.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Recursos.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis.....	18
2.3.1. Hipótesis general.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	18
3. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Método de la investigación.....	19
3.2. Enfoque de la investigación.....	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19

3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización.....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1. Técnica.....	23
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	23
3.7.3. Validación.....	24
3.7.4. Confiabilidad.....	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	27
4.1. Cronograma de actividades.....	27
4.2. Presupuesto.....	28
5. REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de investigación	
Anexo 3: Consentimiento Informado	

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022.”. Población: Será de 32 enfermeras que laboran en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo. Muestra: Estará conformada por 32 trabajadores asistenciales de enfermería, se aplicará el muestreo probabilístico por conveniencia. Diseño metodológico: El tipo de investigación será de aplicada. El método será deductivo, observacional, descriptivo y trasversal. El diseño que se utilizará será correlacional. El instrumento: Para valorar la variable: “Gestión del Talento Humano”, se aplicará el cuestionario modificado por Espinoza y Montalvo en el 2021, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.823 y para la variable: “Desempeño Laboral”, se aplicará el cuestionario modificado por Torres en el 2020, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.861. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba R de Pearson para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: “Gestión del talento humano”, “Desempeño laboral”, “Profesional de enfermería”.

ABSTRACT

Objective: "Determine the relationship between the management of human talent and the job performance of healthcare personnel at the Banda de Shilcayo Community Mental Health Center, 2022." Population: It will be 32 nurses who work at the Banda Community Mental Health Center from Shilcayo. Sample: It will be made up of 32 nursing care workers, probabilistic convenience sampling will be applied. Methodological design: The type of research will be applied. The method will be deductive, observational, descriptive, and transversal. The design to be used will be correlational. Instruments: To evaluate the variable: "Human Talent Management", the questionnaire modified by Espinoza y Montalvo in 2021 will be applied, reliable through Cronbach's Alpha with 0.823 and to evaluate the variable: "Work Performance", the questionnaire modified by Torres will be applied. in 2020, reliable by Cronbach's Alpha with 0.861. The data collection technique will be the survey. Data processing and analysis: It will be carried out through the application of the statistical description that will present the results according to levels and the inferential statistics through the application of the Pearson's R test to verify the hypothesis proposed in the study.

Keywords: "Management of human talent", "Work performance", "Nursing professional".

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Existe un cálculo realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), donde se indica que se requiere por cada 10.000 habitantes la disponibilidad de 23 médicos, sanitarias y matronas con el fin de proporcionar la atención médica sanitaria básica a la ciudadanía. El 70% de países en América Latina, tienen los tecnólogos requeridos, superando inclusive en algunos casos, sin embargo, afrontan desafíos en la asignación y capacitación. El acogimiento de componentes que promuevan la conservación del recurso humano junto con el mejoramiento del ambiente de trabajo en el régimen gubernamental son elementos que reducen el alejamiento del personal sanitario (1).

En los últimos diez años se ha definido como el Período de los Recursos Humanos Sanitarios, impulsada por la denominada Acción de Toronto, que define dos decenas de metas para la región. La impetuosa operación emprendida en los estados pertenecientes a América Latina y el Caribe durante estos últimos 10 años, sumado a las observaciones del avance obtenido permiten una identificación más precisa de los temas constantes, saliente o nuevos y la priorización de futuras acciones. En la situación actual, un desafío adicional es conseguir la universalidad y el acceso pleno y coberturado del servicio sanitario (redefinida como salud universal) para cada uno de los estados Latinoamericanos. Enfrentar este desafío requiere de personal sanitario apropiadamente preparado, asignados según el requerimiento de los pobladores y los regímenes sanitarios, y alineados con la meta de la universalidad sanitaria (2).

La salud mental es una de las prioridades de la OMS; sin embargo, la gravedad y la conmoción de los desórdenes mentales no coinciden con los recursos dedicados al estudio y la atención; las complicaciones psicológicas, sociales, las perturbaciones mentales y de la conducta forman dos componentes del área de acción de la atención completa de la salud mental. Aproximadamente 295.000 ciudadanos peruanos limitan permanentemente su interacción con los demás productos, causales como sentimentales, de pensamiento, u otras situaciones conductuales. De estos, un 67,8% presentan algún trastorno calificado como severo o moderado (3).

Entre las personas mayores de 12 años, el trastorno más común son las ocurrencias depresivas, que prevalentemente al año fluctúa entre el 4% en la zona rural de Lima y el 8,8% en Iquitos, y el 7,6% es el estimado promedio nacional. Entre niños y niñas, investigaciones epidémicas en Lima y Callao arrojaron que en los grupos de edad 1,6 a 6, 6 a 10 y 11 a 14, el 20,3%, 18,7% y 14,7% de las personas tienen problemas de salud mental. Asimismo, cerca del 11% de este grupo etario están en peligro de desarrollar estas enfermedades (4).

Entre los adultos y adultos mayores el 20% padecen trastornos mentales, principalmente depresión, angustia, consumo nocivo, abuso y sumisión de bebidas alcohólicas; en el grupo etario de infantes el 20% sufren perturbaciones conductuales y emocionales (5). Mujeres entre los 15 y 49 años se calcula que el 65,9 % ha sido víctima de violencia de cualquier tipo (6); en el grupo etario de infantes y adolescentes se calcula que el 80% han sido violentados ya sea física o mentalmente en sus casas o en sus lugares de estudio; y la experimentación de agresión del tipo sexual de cualquiera de sus formas en adolescentes suman más del 45% (7).

No obstante, la epidemia del virus del COVID-19 y los consiguientes regímenes de cuarentena consiguen exacerbar las dificultades de salud mental en quienes han sido previamente infectados y formar nuevos impactos (el consiguiente peligro de muerte), restricciones a las actividades sociales, aumento de las privaciones materiales y económicas y la disminución del servicio sanitario, cuidado médico y psicológico, aunado a la constante difusión de informes insidiosos por parte de los medio de comunicación (8).

Existe un cálculo del aumento en episodios de las perturbaciones mentales, y dependiendo de la gravedad del evento y el grado de vulnerabilidad, entre un tercio y la mitad de la población expuesta puede experimentar alguna manifestación de psicopatología (9). Los estudios de trabajadores de la salud y la población en general en otros países han revelado el impacto de la pandemia en la salud mental y el requerimiento de actuar. El personal sanitario está bajo una enorme presión debido al alto riesgo de infección, la protección inadecuada hacia el contagio, la angustiante labor, el confinamiento y la exclusión, y la frustración por la muerte de pacientes y colegas (10).

Lo mencionado ocasiona respuestas de estrés, ansiedad, depresión, insomnio, negación, ira y miedo, perjudicando el trabajo del paciente, sino que también tienen efectos en el tiempo en la salubridad psicológica. De ahí el requerimiento de los buenos oficios psicológicos, sociales y ayuda psicológica continua (11). En Perú, los resultados preliminares de una Encuesta de Población de Salud Mental de 58.349 personas durante la pandemia de COVID-19 y el toque de queda encontraron que el 28,5% de los encuestados informaron síntomas de depresión. En este grupo, el 41% de los encuestados exhibió síntomas asociados con depresión moderada a severa y

el 12,8% informó ideación suicida. Los síntomas depresivos fueron reportados por el 30,8% de las mujeres y el 23,4% de los hombres. Grupo de edad de 18 a 24 años más afectado por la depresión (4).

En el ámbito local, en el primer trimestre del 2002 el Centro de Salud Mental Comunitaria Banda de Shilcayo se ah visto incrementado su demanda sanitaria con diagnósticos de depresión, ansiedad, adicciones, intento de suicidios, violencia y otras patologías. Donde la capacidad de respuesta por parte del establecimiento ha sido muy lábil por el poco personal con que cuenta y a pesar de ello, con poca capacidad de competencias para satisfacer los requerimientos sanitarios de la población. Por otro lado, al evaluar el desempeño de los trabajadores muestra brechas de cobertura, por lo es necesario reforzar el trabajo equipo para responder a los requerimientos de salud mental.

Por todo lo expuesto, el presente estudio tiene como fin investigar como la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial, planteándose la siguiente interrogante:

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022?

1.2.2. Problema específico

1. ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en el personal asistencial?

2. ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión selección y desempeño laboral en el personal asistencial?
3. ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión inducción y desempeño laboral en el personal asistencial?
4. ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial?
5. ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión compensación y desempeño laboral en el personal asistencial?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en el personal asistencial.
2. Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión selección y desempeño laboral en el personal asistencial.
3. Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión inducción y desempeño laboral en el personal asistencial.
4. Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial.

5. Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión compensación y desempeño laboral en el personal asistencial.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se fundamentará teniendo de base las teorías de talento humano con sus principales exponentes con ello mejorar las capacidades del personal de enfermería en sus distintas actividades que desarrolla en el ámbito de la salud mental. En ese sentido, poder determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal asistencial. Lo mencionado permitirá contribuir a la comunidad científica especializada en salud mental, más aún situado en atención de primaria, donde enfatiza el trabajo preventivo promocional. Todo ello para poder responder de manera oportuna a las necesidades sanitarias de la población y contribuir al cierre de brechas de los indicadores con un desempeño laboral.

1.4.2. Metodológica

Mediante el uso de metodológico permitirá desarrollar el estudio y poder contribuir en otros estudios similares para su análisis en el ámbito que los corresponde. Para ello, se empleará los instrumentos validados por metodólogos y expertos en el tema de estudio, acompañado de la confiabilidad para obtener resultados fidedignos en el estudio. Por lo tanto, contribuirá en el avance científico en el ámbito de la salud mental centrado en la gestión de talento humano para asegurar un buen desempeño mediante la toma de decisiones.

1.4.3. Práctica

El aporte de la investigación estará sustentado en determinar la relación de las variables en estudio, para alcanzar una mayor cobertura de atención, con una oferta sanitaria integral basado

en el desempeño de los trabajadores para asegurar el completo bienestar de la población y contribuir en la salud pública.

Así mismo podrá servir de referencia a los enfermeros identificando cual es la dimensión donde se tiene que trabajar más para fortalecer sus competencias logrando el empoderamiento de los enfermeros mediante una adecuada gestión de talento humano así poder cumplir con los objetivos institucionales.

De la misma manera, contribuirá a fomentar una adecuada gestión de talento humano siendo fundamental para un establecimiento de salud para incrementar su capacidad de respuesta sanitaria mediante un trabajo articulado mediante un equipo de trabajo consolidado, donde la toma de decisiones es preponderante para mejorar la salud mental de los pacientes, los mismos que llevan a tener mejores desempeños en los trabajadores, propiciado por un trabajo colaborativo que mejorará la salud de la comunidad.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

Se aplicará desde julio del 2021 hasta julio del 2022, donde la recolección de los datos será en julio del 2022.

1.5.2 Espacial

Se realizará en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, perteneciente a la Red de Salud San Martín, DIRESA San Martín, ubicado distrito y provincia de Moyobamba.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población se centra en el personal asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Travezaño (12) en el año 2020, en Ica – Perú, desarrollo una investigación cuyo objetivo fue “determinación de la correlación entre talento humano y desempeño laboral en enfermería”. Investigación tipológica fundamental, con orientación cuantitativa, jerarquía de correlación y diseño no experimental, transversal. Las muestras estuvieron conformadas por 35 enfermeras. La recopilación de información fue la técnica, y los cuestionarios la herramienta. Los resultados demostraron una correlación con significancia entre las dos variables de estudio, con una correlación positiva media de 0,589 y un valor de p de 0,00.

De la misma manera, Jara, et al. (13) año 2018, en la ciudad de Lima. Objetivo fue “determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de salud”. Método hipotético deductivo, diseño no experimental, transversal. Muestra conformada por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Según los resultados, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración sanitaria.

Asimismo, Rivera (14) en el año 2018, en Villa El Salvador – Perú. La investigación tiene como objetivo “determinación de la correlación entre la gestión del talento y desempeño laboral entre los colaboradores de la Estación de Salud Mental de la diócesis de Villa El Salvador, “San José”. Estudio transversal no experimental, diseño correlacional, una muestra de 20 participantes y datos del censo. Se concluyó que hay una alta semejanza positiva entre la gestión de los talentos

y los desempeños laborales entre los colaboradores del puesto de salud mental de la parroquia “San José”.

Antecedentes internacionales

Arango et al (15) en el año 2019, en la ciudad de Manizales – Colombia. El propósito de la investigación fue “describir el modelo de gestión del talento del Centro Cardiovascular SOMER IN CARE de Río Negro, Antioquia”. El estudio fue un proyecto descriptivo, utilizando un método mixto y principalmente cualitativo. Una muestra de 25 funcionarios. Consejos para entrevistas y guía de entrevistas como herramienta. Llegando a la conclusión que las funciones del área de RRHH del Centro Cardiovascular SOMER IN CARE de Río Negro Antioquia son las siguientes: Reclutamiento y selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño con ello identificar la satisfacción del cliente interno. Validación, planificación, compensación y procesos de compensación y apoyo, para garantizar un buen desenvolvimiento de los trabajadores.

Por su parte, Moncayo y Arechúa (16) en el año 2021, en la ciudad de Quevedo – Ecuador. El propósito del estudio fue “evaluar la gestión del talento y desempeño integral del Centro C-Salud de San Jacinto de Buena Fe”. Usa métodos analíticos deductivos para realizar investigaciones descriptivas y analíticas a través de técnicas como entrevistas. Concluyó que la población atendida sintió una atención inadecuada en el centro de salud, lo que podría mejorar aumentando el número de médicos o mejorando el desempeño de los profesionales que trabajan ínsito. Es por ello que se propone como posible solución desarrollar un programa de mejora de la gestión del talento humano y administrativo con el fin de atender las ineficiencias que afectan la calidad de los servicios en los centros de salud; ayudar a mejorar la calidad de los servicios, con ello beneficiar a la población.

Finalmente, Araujo-Rosero et al. (17) en el año 2021, en Colombia. Objetivo fue “identificar los factores más comunes cuando se reportan impactos adversos y su impacto en la gestión del talento y desempeño en hospitales de América Latina”. Realizado bajo un método de revisión sistemática, mediante la búsqueda de artículos publicados. Se analizaron 41 artículos, que identificaron factores de riesgo y protectores asociados a la ocurrencia de efectos adversos, y se agruparon en tres categorías: referentes a pacientes, organizaciones y personal de salud. Concluyo, que los efectos adversos son fenómenos complejos que afectan a los sistemas de salud. La razón de esto está relacionada con la aparición de múltiples factores relacionados con el desempeño de las organizaciones y el personal de salud, e incluso con el comportamiento de los pacientes y sus familias.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de Talento Humano

Definición Conceptuales de Gestión de Talento Humano

La gestión del talento (personal), proceso utilizado para aumentar y ahorrar mano de obra; la experiencia, la salud, el conocimiento, las habilidades y todas las cualidades que los humanos poseen como miembros de una organización en beneficio de la misma y en su conjunto (18).

Teorías de Talento Humano

Teoría de gestión del talento humano de Chiavenato

Chiavenato (19) pone de manifiesto el conocimiento temporal, donde el equipo de gestión es producto de cambio a lo denominado departamento; surgiendo uno de las características, que es delegar, responsabilizándose al adecuado funcionamiento a través de los órganos de segundo nivel estructural y para actividades concretas, hace uso de la burocratización, iniciándose con la

contratación de terceros para productos específicos. Entonces, el segundo nivel y/o equipo técnico su responsabilidad es de direccionar y asesorar, con mirada futurista. Otra característica, es que surge la denominación de socios, en las que tienen que tomar decisiones, las que se encaminan a logro de resultados y metas, en busca de la satisfacción a los demandantes, convirtiéndose en una ventaja competitiva, basado en la gestión del talento para asegurar el éxito. El recurso humano talentoso, se caracteriza por tener determinadas competencias diferenciadoras; en ello se identifica el conocimiento, capacidad, saber y cómo hacerlo.

En otras palabras, las habilidades están convirtiendo el conocimiento en resultados. Sensatez. Capacidad de análisis de una situación y un contexto. Representa tener conocimiento sobre cómo conseguir información, ser examinador, precisar los acontecimientos, sopesar y priorizar. Condición. Constituye conocer como es la implementación. La actitud o condición dispuesta accede a conseguir y destacar sus fines, adjudicarse lances, proceder como agentes del cambio, adicionalmente, alcanzar la honorabilidad y encauzarse en los resultados. Es la causa de la autorrealización la que lleva a las personas a realizar su potencial.

Modelo por competencias

Eventualmente la opción operativa más importante en el modelo de investigación es la administración a través de pruebas de competencia. El análisis comienza con una definición simple que se puede destilar de la literatura existente: la competencia se considera generalmente como "saber hacer en contexto", es decir, significa la construcción del conocimiento referenciado en una acción, tarea o desempeño, y en un escenario o contexto específico. Bajo esta premisa, la competencia hace referencia al comportamiento de un experimentado. Asumiendo en balance el conocimiento de que la competencia envuelve un procedimiento continuo y complicado, hacer bien una tarea muchas veces desarrolla la posibilidad y la confianza de que seguirá haciéndolo o

haciéndolo mejor en el futuro, si por alguna razón no se logra la resulta de éxito querido. El hecho de que sea un complejo de comportamiento experto permite una mayor probabilidad de reorganizar un proceso o resultado (20).

Teoría de Recursos y capacidades

Establece que las instituciones se diferencian entre sí según los recursos y capacidades que tienen en un momento dado y sus diferentes características, y que estos recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas. Dicha teoría consiente orientar el estudio central directo las características más notables dentro de la sociedad interna de la organización, con respecto al estudio realizado externamente, y fijando como el pilar planteado estratégicamente global y posterior del personal. Asimismo, se utiliza como el instrumento que permite identificar las fortalezas y debilidades dentro de una organización. Según la mencionada teoría, esta sería la manera única de obtener una ventaja competitiva sostenible es desarrollar capacidades únicas (21).

Dimensiones de la Gestión de Talento Humano

Inicialmente parte del reclutamiento, dividiéndose: reclutamiento y selección. Los procesos descritos utilizados se utilizan para incorporar nuevo personal a la empresa, y estos procesos pueden denominarse procesos de suministro, incluyendo la denominación de reclutamiento y selección (22).

Dimensiones 1: Reclutamiento

Se detalla las funciones a desarrollar en la organziación, alineandose con el perfil del postulante, en se garantice su desempeño y logre eficiencia en la asignación cumplir con las expectativas en el rol que desarrollara. En ocasiones se denota la vinculación una asociacion entre el responsable y el subordinado; en este caso se da incio con la capacitación al subordinado de las

funciones que debe desempeñar a manera de expectativa, el empleado lo recibe y lo interpreta con cierto grado de distorsión debido a la manera que este puede comunicar y el subordinado lo puede descifrar, como segundo punto en el proceso tenemos a la evaluación que lo realiza el responsable del desempeño (23).

Dimensiones 2: Selección

Inicia desde la definición de los procesos por la parte requerida, donde define con claridad los requerimientos de la institución, relacionandole con las capacidades de los aspirantes. Es preciso precisar que no se puede realizar el proceso cuando exista algún tipo de desconocimiento de las competencias laborales y otros requisitos exigidos para desarrollar determinado cargo, lo cual debemos identificar en las personas a seleccionar (24)

Dimensiones 3: Inducción

Proceso que permite dar la bienvenida a los trabajadores que se incorporan a la institución, apoyandole al adecuamiento con las exigencias y requerimientos de la institución, permitiendole en un nuevo integrante del equipo de trabajo. En donde amerita, promover la orientación del funcionamiento institucional, considerando como parte estratégica en un ambiente competitivo. Para dotar de logros institucionales es preciso contar con una correcta recepción de retroalimentación acerca de su desenvolvimiento; por tanto, la inducción se centra en la adaptación y ambientación inicial del nuevo trabajador a la institución al ambiente social y físico donde va a trabajar (25).

Dimensiones 4: Capacitación

Este proceso es determinante para comenzar un adecuado vínculo entre el trabajador y el empleador, en donde se cimentan compromisos y acuerdos mutuos basados en la competitividad y productividad, precisando los procedimientos y estrategias a desarrollarse en aras de alcanzar los propósitos institucionales. Asimismo, la capacitación responde a una planificación de acuerdo a lo requeridos por la parte laboral, donde se precisa fortalecer las competencias, capacidades y habilidades; para luego conocer el desempeño con el fin de mejorar la calidad para lograr una mayor eficacia en todos los niveles de la organización y generará mantener condiciones organizacionales que garanticen la satisfacción de las partes involucradas, conllevando a obtener logros personales, a través de procesos de remuneración, compensación y bienestar social que satisfagan sus necesidades como trabajadores (26).

Dimensiones 5: Compensación

Hallamos beneficios sociales: ¿cómo indemnizar al personal? Un proceso utilizado para animar a los individuos y cumplir con sus requerimientos personales más afectivos. Incluye compensación de incentivos y beneficios sociales (27)

2.2.2. Desempeño Laboral

Definición conceptual de Desempeño laboral

Es una función establecida en un perfil de trabajo que delimita las acciones de los empleados. Se considera también que los componentes de estimación del desempeño son "talentes visibles y ejecutables del desempeño del recurso humano que se evalúan. Los elementos de valoración pueden estar relacionados con metas y compromisos" y que las evaluaciones se clasifican en las siguientes categorías: (a) alto desempeño; (b) bien -personal con buen comportamiento; (c) artistas observados; (d) personal no aprobado" (28).

El desempeño laboral o profesional es el acto de trabajo que envuelve el logro de los objetivos organizacionales y se considera que es el acto que conduce al logro del resultado, no el resultado del resultado. En resumen, es el esfuerzo el que determina principalmente el desempeño real de un puesto (desempeñando una función o logrando una meta), lo que significa que hay algún beneficio para la entidad (29).

Teoría de Desempeño Laboral

Teoría bifactorial de Frederick Herzberg

Salazar y Bello (30). En su estudio, afirmaron que la teoría bifactorial establece que la motivación de una persona para su desempeño laboral dentro de una organización se basa en factores motivacionales (intrínsecos) más que en factores de mantenimiento (extrínsecos). Los motivadores intrínsecos se denominan así porque tienen su origen dentro de cada persona y se sustentan en su propia actividad productiva. Los factores de mantenimiento son externos ya que dependen de factores fuera del control del trabajador.

Por lo tanto, Guzmán et al. (31), cita a Herzberg quien establece que la motivación en el trabajo influye en el rendimiento de las personas para desarrollarse en su labor diaria. Es importante resaltar que la base de esta teoría es la motivación.

Teoría del Cuidado humanizado – Jean Watson

Watson establece que el cuidador brinda atenciones a través de cuidados específicos a la persona en todos sus aspectos de vida. Por ende, es un enfoque moral, ético y espiritual de enfermería en la cual existe relación entre el alma, cuerpo y mente (32).

Según Watson los conceptos meta paradigmáticos son: Salud: definida como la unidad y armonía de mente, cuerpo y alma Se refiere al grado de consistencia entre la percepción y la

experiencia mismas. Persona: es la personalidad que está ligada a la mente. Entorno: Nos da a saber que el trabajo de una enfermera es cuidar el medio ambiente e incluyendo autopercepciones, creencias, expectativas y datos históricos (Pasado, presente y futuro). Enfermería: Para Watson, implica conocimientos, ideas, Valores, filosofía, compromiso y acción, con cierta pasión. Nos dice que la práctica diaria de las enfermeras debe estar basada en valores Humanismo, entendemos los sentimientos de los demás siendo capaces de Exprésalos en términos de cómo otros los experimentan. Sabemos que las enfermeras deben tener conocimientos científicos para poder realizar las actividades, pero la naturaleza de la enfermera ayuda a incorporar el aprendizaje al cuidado (33).

El cuidado humanizado se debe brindar de manera permanente y es necesario implementar estrategias, planes mejora continua y formación para concientizar a los cuidadores para que traten bien a los pacientes con un enfoque basado en valores humanos. El desempeño laboral en enfermería se sustenta bajo la teoría de Jean Watson con la atención y cuidado humanizado, la cual es una necesidad que urge en la jornada de trabajo de los establecimientos de salud.

Para ello la enfermera requiere desarrollo de su IE para establecer la relación enfermera – paciente (34).

Dimensiones de Desempeño Laboral

Huamán (35) en su investigación plantea que las competencias laborales parten de las particularidades y conductas de los elementos de acuerdo con las capacidades relacionadas con el trabajo realizado. Así mismo, es considerado una visión integral de los constituyentes de la idoneidad profesional en los enfermeros planteando las siguientes dimensiones.

Dimensiones 1: Evaluación de meta.

Son factores que evalúan el logro o el logro de metas y deben ser individuales de acuerdo a su alcance en relación a la designación laboral. Identificando *evaluación personal* evalúan y debe estar directamente relacionada con las metas de la agencia o unidad organizacional. Están vinculados a una medida directa del desempeño individual de cada servidor que se evalúa, y las metas individuales deben basarse en métricas que realiza el servidor; por lo tanto, están relacionadas con el MPP, MOF o la documentación del servidor de la entidad de definición asociada con perfiles y capacidades (por ejemplo: contratos de servidor TDR/CAS). *La evaluación grupal*: los objetivos están asociados con el archivo de configuración con la posición jerárquica más alta. La meta del grupo será determinada por la Oficina de Planificación y Presupuesto o quien la sustituya. Esta oficina es responsable de realizar las coordinaciones y confirmar con el líder de la organización y agencias los objetivos grupales asignados en un determinado periodo (36).

Dimensiones 2: Evaluación de compromisos

Son habilidades evaluadas desde el servidor. También se define como una característica personal de comportamiento visible que se traduce en un desempeño laboral exitoso. Implica conocimientos, habilidades y actitudes de manera integrada. Algunas de las conductas evaluadas son: desempeño de tareas, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, colaboración, creatividad, liderazgo, rutinas de seguridad, compromiso, actitud e iniciativa, personalidad y habilidades sociales. La evaluación de Compromisos tiene como objetivo demostrar el desempeño del servidor de una manera objetiva y observable, y la función de su cargo a través de los aspectos conductuales relacionados con la ejecución de la tarea y la realización de los objetivos establecidos. Los compromisos pueden ser de dos tipos: A) Horizontales: Son facultades que se aplican a todos los servidores públicos. No están relacionados con cargos o funciones, sino con las condiciones de los

servidores públicos. B) Concretas: Son competencias que se relacionan con aspectos específicos y están directamente relacionadas con los puestos de la función pública (37).

2.3. HIPOTESIS

2.3.1. Hipótesis general

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022.

Ho No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en el personal asistencial.

HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión selección y desempeño laboral en el personal asistencial.

HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión inducción y desempeño laboral en el personal asistencial.

HE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial.

HE5: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión compensación y desempeño laboral en el personal asistencial.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Sustentado en un estudio hipotético deductivo, donde la inferencia utilizada para encontrar resultados coherentes de un conjunto de premisas o principios. Esto incluye sacar conclusiones basadas en premisas o series de proposiciones que se supone que son verdaderas (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio con enfoque cuantitativo, método de recopilación y análisis de datos cuantitativos variables. Se basa en el orden y está bien documentado, puede analizarse mediante pruebas estadísticas y presentarse en forma de tablas o gráficos (39).

3.3. Tipo de investigación

Será de tipo aplicada, se describirá como se busca conocer si el conocimiento que se tiene de un hecho tiene el mismo efecto en otra determinada población (40)

3.4. Diseño de la investigación

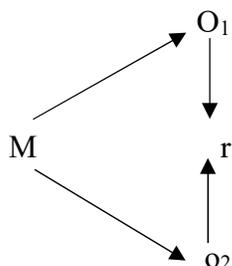
Es la forma como se desarrollará la recolección y análisis de datos que se empleará (41).
Será de diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal.

Observacional, porque no manipula los fenómenos se plasman tal como se presentan para ser analizados en el contexto original (42).

Correlacional, porque se busca conocer la relación o comportamiento de una variable en relación con la otra con los mismos participantes y en un determinado contexto (43).

Descriptivo, porque se identificará las características aplicando el cuestionario de escala de Likert a la muestra seleccionada y poder así recoger los datos (44).

Transversal, la recolección de los datos se realiza una sola vez y en un momento determinado por el investigador (45).



- M = Muestra
 O₁ = Gestión del talento humano.
 O₂ = Desempeño laboral.
 r = Relación de variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Conformada por 32 trabajadores. Ley N° 276 (n°=8), Contrato de Servicios Administrativos (n°=12) y servicio por terceros (n°=12), laborando en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, durante 2022.

Muestra: Conformada por 32 trabajadores de salud, laborando en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo.

Muestreo: De acuerdo a la necesidad de estudio y de la misma investigadora.

Criterio de inclusión:

Profesional no médico asistencial que deseen participar firmando el consentimiento.

Profesional no médico que laboran en otros servicios.

Personal de salud nombrado bajo la Ley N° 276.

Criterio de exclusión:

Trabajadores administrativos.

Profesional con vínculo laboral por CAS.

Profesionales técnicos.

Personal que no participa en las encuestas del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Matriz de Operacionalización de la variable

Variable: Gestión de Talento Humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala de medición	Escala Valorativa
-----------------------	------------------------	-------------	-------------	----------	--------------------	-------------------

		Convocatoria				
		Reclutamiento	Difusión oportuna.	1, 2, 3		
			Perfil de puesto.			
Empleo correcto de estrategias, herramientas y modelos de gestión del personal en concordancia con el requerimiento institucional.(46)	El proceso de desarrollar y reclutar nuevos miembros en la fuerza laboral, así como desarrollar y retener los recursos humanos existentes, es el mismo que se mide a través de cuestionarios (47)	Selección	Selección de la persona Prueba contra un perfil de trabajo entrevista de trabajo	4, 5, 6	Ordinal	Bajo (21 – 49 puntos)
		Inducción	El proceso de inducción existente Los empleados conocen los derechos y obligaciones	7, 8, 9		Medio (50 – 77 puntos)
		Capacitación	El proceso de mejora de habilidades y destrezas Programa de entrenamiento	10, 11, 12, 13, 14, 15		Alto (78 – 105 puntos).
		Compensación	Régimen de Compensación Institucional. Incentivo para empleados. Planificación de la carrera.	16, 17, 18, 19, 20, 21		

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala de medición	Escala Valorativa
El desempeño laboral es el desempeño de la función	Consisten en labores que realizan el personal para	Evaluación de meta.	Logro de objetivo especificado.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal	Bajo (16 – 37 puntos)

establecida en el expediente laboral o expediente que vincula contractualmente al servidor con la agencia (48)	conseguir sus fines y objetivos, para lo cual se aplica un cuestionario (49)	Funciones en el puesto asignado	Medio (38 – 58 puntos)
		Procesos normativos	Alto (59 – 80 puntos).
		Integración laboral.	
		Habilidades interpersonales	
	evaluación de compromisos	Conocimiento intelectual.	9, 10, 11, 12, 13, 14,
		Habilidades grupales.	15, 16

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará para la recolección de datos la encuesta, muy útil para la obtención rápida de una cantidad de datos amplia y variada sobre el tema de estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

a) Instrumento para medir la Variable del Gestión del Talento Humano

El instrumento permitirá determinar la gestión del talento obtenido de Espinoza y Montalvo (50), el propósito de la herramienta pues está en caracterizar a las personas.

La herramienta consta de 21 ítems, distribuidos con cinco dimensiones: Reclutamiento (3 ítems), selección (3 ítems), inducción (3 ítems), capacitación (6 ítems) y compensación (6 ítems).

La gestión del talento Humano se evalúa según el proyecto, de acuerdo con los puntajes, 1 es pésimo, 2 es deficiente, 3 es regular, 4 es bueno y 5 es excelente.

Se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Gestión del Talento Humano bajo (21 – 49 puntos)

Gestión del Talento Humano medio (50 – 77 puntos)

Gestión del Talento Humano alto (78 – 105 puntos).

b) Instrumento para medir la Variable del Desempeño laboral

El instrumento permitirá determinar el desempeño laboral, pues la fuente es tomada de un estudio realizado por Torres (51), el propósito de la herramienta es determinar el desempeño laboral.

La herramienta consta de 16 ítems distribuidos en dos dimensiones: evaluación objetiva (8 ítems) y evaluación de compromiso (8 ítems). Los niveles de desempeño laboral se evaluarán proyecto por proyecto en una escala de 1 a 5, con muy pobre (1), pobre (2), normal (3), eficiente (4) y muy eficiente (5).

Para la categorización, se utilizará las siguientes escalas de puntuación:

Bajo (16 – 37)

Medio (38 – 58)

Alto (59 – 80).

3.7.3. Validación

a) Validación de la variable Gestión del Talento humano:

Este cuestionario fue validado según protocolos utilizado por Espinoza y Montalvo (50), en el año 2021 mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03 expertos, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto”.

b) Validación de la variable Desempeño laboral:

“El cuestionario de desempeño laboral” fue validado según protocolos utilizado por Torres (51), en el año 2020 mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03 expertos, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto”.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable Gestión del Talento humano:

Según el Alpha de Cronbach, en el desarrollo de la prueba piloto a 15 enfermeras, un valor de 0.823, logrando alta confiabilidad (52).

b) Confiabilidad de la variable Desempeño laboral:

Según el Alpha de Cronbach, en el desarrollo de la prueba piloto a 15 enfermeras, un valor de 0.861, definido como alta confiabilidad (52).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Luego de la recolección de datos, a través de los instrumentos para las muestras de investigación, y luego de la verificación de estos instrumentos por parte de expertos, se analizarán los resultados obtenidos, los cuales se presentarán en forma de gráficos y tablas, siendo el propósito obtener información sobre la investigación, pregunta, objetivo consistente con los supuestos. El tratamiento de datos se realizará por medios electrónicos, cualificados y sistemáticos.

El programa que se utilizará es SPSS Estadísticas Ver 25. Como comparación estadística, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson a través de una fórmula expresada:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

De acuerdo a los valores se tiene un rango de -1 y 1, es directamente dependiente (coeficiente positivo) o inversamente dependiente (coeficiente negativo), y 0 es completamente independiente. Se puede ver a continuación (53).

b) Análisis de datos:

Cuando se tengan los datos se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico. La descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial que permitirá contrastar la hipótesis del estudio mediante la prueba R de Pearson.

3.9. Aspectos éticos

Basándose en los elementos del Código de ética de enfermería (54) los cuales son:

El principio de la justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados todos cordialmente con respeto e igualdad. Así también los datos que se obtengan serán legítimos.

El principio de la autonomía: Para su participación y se respetará cual sea la decisión de participar en el estudio.

El principio de la beneficencia: Los participantes tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en el potencial de los enfermeros.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará con fines académico. Se mantendrá en anónimo y confidencia toda la información recabada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2021												AÑO 2022											
	JUL.		AGO.		SET.		OCT.		NOV.		DIC.		ENE.		FEB.		MAR.		ABR.		MAY.		JUL.	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Identificación del problema.	■	■																						
Revisión bibliográfica.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Elaboración de la situación problemática, Formulación del problema.		■	■	■																				
Elaboración de los Objetivos (General y específicos).			■	■																				
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y practica).			■	■																				
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos).			■	■																				
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables).				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Elaboración de las hipótesis (General y específicos).				■	■																			
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)				■	■																			
Elaboración de la población, muestra y muestreo.					■	■																		
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.					■	■	■	■																
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y Confiabilidad).						■	■	■	■															
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.									■	■														
Elaboración de los aspectos éticos.									■	■														
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)									■	■														
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver.										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Elaboración de los anexos.												■	■	■	■	■	■	■	■					
Aprobación del proyecto.																		■	■					
Aplicación del trabajo de campo.																				■	■			
Redacción del informe final.																						■	■	

Leyenda: Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto detallado

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
EQUIPOS				
Laptop HUAWEI (Nueva)	Unidad	1	3500	3500
USB	Unidad	1	60	60
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Hojas A4 Bond	Millar	1	12	12
Bolígrafos	Caja	1	15	15
Tampón	Unidad	1	10	10
postines adhesivos	Unidad	5	2	10
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Textos	Unidad	1	40	40
Impresiones	Hoja	200	0.50	100
Fotocopias	Hoja	100	0.20	20
RECURSOS HUMANOS				
Asesor	Hora	3	100	300
Estadístico	Hora	2	250	500
Digitador	Hora	3	100	300
OTROS				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	60	10	600
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	50	1	50
Internet	Hora	2000	0.50	1000
Luz	KWh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
			TOTAL,	7967
			S/.	

Tabla 3: Presupuesto Global

N°	ITEMS	COSTO
1	EQUIPOS	S/. 3560
2	ÚTILES DE ESCRITORIO	S/. 47
3	MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 160
4	RECURSOS HUMANOS	S/. 1100
5	OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.3100
TOTAL, DE GASTOS		S/. 7967

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. 71.^a Asamblea Mundial de la Salud, 25 de mayo 2018 [Internet]. [Consultado 7 Jul 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/25-05-2018-seventy-first-world-health-assembly-update-25-may>
2. Organización Mundial de la Salud. Resultados de la primera medición de las metas regionales de recursos humanos para la salud. Washington; 2018.
3. Ribot V, Chang N, González A. Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. 2020;; p. 1-18.
4. Ministerio de Salud. Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021 (En el contexto covid-19) Lima: Printed in Perú; 2020. Rita E, Uribe Obando M, Psiq M, Vanessa H, July E, Gladys P, et al. Gob.pe. [Internet]. [Consultado 7 Jul 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
5. Instituto Nacional de Salud Mental. Estudio Epidemiológico de Salud Mental comparativo ciudad de Abancay 2010-2016. Informe General del Adulto Lima: Anales de Salud Mental; 2019.
6. Instituto Nacional de Estadística e Informática. I Informe Perú: Indicadores de Resultados de los Programas Presupuestales, 2013-2018 – Primer Semestre Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática; 2018.
7. Instituto Nacional Estadística e Informática. Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales ENARES 2013 y 2015 Lima: Grafica Burgos SAC; 2018.

8. Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud [Internet]. [Consultado 7 Jun 2022]. Disponible en: https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4546:cuidado-y-autocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19&Itemid=1062.
9. Organización Panamericana de la Salud. Protección de la Salud Mental en Situaciones de Epidemias Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS); 2018.
- 10 Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Xiang B. La salud mental de los trabajadores médicos en Wuhan, China, que se enfrentan al nuevo coronavirus de 2019. *Lancet Psychiatry*. 2020 mes; 7(3): 14-15.
- 11 Huang J, Han M, Luo T, Ren A, Zhou X. Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 2020 mes; 38(3): 192-195.
- 12 Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020. [Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>
- 13 Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2018 mes; 23(83): 739-758.

- 14 Rivera Y. Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Puesto Parroquial de Salud Mental “San Jose” - Villa El Salvador, 2018 [Tesis para optar al grado de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad Autonoma del Perú; 2019. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/847>
- 15 Arango L, Calle E, Toro M, Vargas M. Caracterización de la estructura organizativa, administrativa y funcional del área de gestión del talento humano en el centro cardiovascular somer in care de rionegro Antioquia, Manizales, 2019. [Tesis para optar al grado de Maestro en Administración en Salud]. Manizales: Universidad Católica de Manizales; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2724/1/Luis%20Felipe%20Arango%20Pati%c3%blo.pdf>
- 16 Moncayo O, Arechúa W. Gestión del talento humano y su impacto en el desarrollo integral del centro de salud tipo c san jacinto de Buena Fe 2020, Quevedo, 2021. [Tesis para optar al grado de Maestro en Administración de Empresas]. Quevedo: Universidad Técnica Estatal de Quevedo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6370/1/T-UTEQ-174.pdf>
- 17 Araujo-Rosero O, Guerrero-Lasso P, Matabanchoy-Tulcán S, Bastidas-Jurado C. eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. Universidad y salud. 2021 mes; 23(3): 351-365.
- 18 Ibañez M. Gestión del Talento Humano en la Empresa. Pimera ed. Lima-Peru: San Marco; 2011.

- 19 Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3rd ed. México D.F: McGraw-Hill; 2009.
- 20 Tejada A. Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. 2003;; p. 115-133.
- 21 Barney JB. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage; 1997.
- 22 Chiavenato I. Gestion del Talento Humano Colombia: Mc Graw-Hill; 2008.
- 23 Mendieta-Ortega M, Erazo-Álvarez J, Narváez-Zurita C. Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. 2020 mes; 5(10): 286-304.
- 24 Cuesta-Santos A, Fleitas-Triana S, García-Fenton V, Hernández-Darlas L, Anchundia-Loor A, Mateus-Mateus L. Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en las empresa. Ingeniería Industria. 2018 mes; XXXIX(1): 23-35.
- 25 Amézquita M. El proceso de inducción de personal y su incidencia en el estrés socio laboral en las agencias del Banco G&T Continental de la Ciudad de Quetzaltenango, 2012. [Tesis para optar al grado de maestro en Administración de Recursos Humanos]. Quetzaltenango: Universidad de San Carlos; 2012. Disponible en: <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/26764a305becdec00e3dec7f05a4c2407f9b59c.pdf>
- 26 Aldi H. Inducción y desempeño laboral. Quetzaltenango; 2018.

- 27 Bedodo V, Giglio C. Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica. Santiago de Chile; 2006. [Tesis para optar al grado de Psicólogo]. Santiago de Chile: Universidad de Chile; 2006. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 28 Obando M. Capacitación del talento humano y productiidad: Una revisión literaria. Universidad Técnica de Manabí. 2020 mes; 11(2): 166-173.
- 29 LaTorre Navarro F. "La Gestion de los recursos humanos y el desempeño laboral". Valencia; 2011.
- 30 Salazar A, Bello B. Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. Universidad Técnica de Manabi;; 2021 mes; 6(10): 35-43.
- 31 Guzmán G, Sánchez W, Placencia M, Silva J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Ciencias Economicas y Administrativas. 2020 mes; 6(12): 25-32.
- 32 Chiroque P. [Internet]. [Consultado 31 Jun 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9350>.
- 33 Vásquez G, León G. Cuidado humanizado de enfermería en la atención de pacientes ingresados en los hospitales públicos de la ciudad de Milagro – Ecuador. Cuidado humanizado de enfermería en la atención de pacientes ingresados en los hospitales públicos de la ciudad de Milagro – Ecuador. 2022 mes; 6(1): 56-61.

- 34 Guizado C. Cuidado humanizado que brinda el profesional de enfermería según la teoría de Jean Watson en el servicio de emergencia del Hospital. [Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional de Federico Villerreal; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4249>.
- 35 Huamán Z. Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017. [Tesis para optar al grado de Magister en Bioestadística]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2022. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11624/Huaman_gz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 36 Decreto Legislativo N° 1023. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016-SERVIR/PE. 2016.
- 37 Chiavenato I. "Gestión del Talento Humano" Colombia: Mc Graw-Hill; 2002.
- 38 Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación Lima: Mc Graw Hill; 2015.
- 39 Artiles L, Otero J, Barrios I. Metodología de la investigación - Para las ciencias de la salud La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2008.
- 40 Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación Lima: Mc Graw Hill; 2016.
- 41 Bernardo C, Encinas C, Menacho M. Metodología de la Investigación Científica. Primera ed. Lima: Universidad Autónoma del Perú; 2015.

- 42 Barrachina J, Moreno J, Huéscar E. Diseño y validación de una escala observacional sobre el .
estilo motivador docente. Cuadernos de Psicología del deporte. 2022 mes; 22(2): 67-80.
- 43 Cortes M, Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación México:
. Universidad Autonoma del Carmen; 2004.
- 44 Martinez H. Manual de metodología de investigación. la investigación como proceso en la
. universidad Valledupar - Colombia: UDES; 2010.
- 45 García Urbano SB. Motivacion y desempeño laboral en las enfermeras del hospital de Supe –
. 2020. [Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión; 2021. Disponible en:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4519>
- 46 Condori Mamani MN. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del
. personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017. [Tesis para
optar al grado de Magister en Gestión Pública]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano,
2018. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>
- 47 Carlos L. Evaluacion de la gestion del talento humano en entorno hospitalario cubano. La
. Habana, Cuba; 2019.
- 48 Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un
. hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad de Manizales. 2020 mes; 20(1):
123-132.

- 49 Campusano M, Huaman M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Lima; 2018.
- 50 Espinoza B, Montalvo C. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Huancayo; 2021. [Tesis para optar al grado de Magister en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Huancayo: Universidad continental, 2021. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- 51 Torres CA. Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospita Policia Nacional de Perú Luis Nicacio Sáenz. Lima, 2020. [Tesis para optar al grado de Maestro en Gerencia de los Servicios en Saud]. Lima: Universidad San Martín de Porras; 2020. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1
- 52 George D, Mallery P. SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon; 2003.
- 53 Valderrama Mendoza S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 6th ed. Lima: San Marcos; 2016.
- 54 Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet]. [Consultado 2 Jul 2022]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del talento humano	Tipo de Investigación
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial.	H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022.	Dimensiones: Reclutamiento Selección Inducción	Básico
Problemas específicos	Objetivos específicos	H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal asistencial en el Centro de Salud Mental Comunitario Banda de Shilcayo, 2022.	Capacitación Compensación	Método y diseño de la Investigación Método Hipotético deductivo Diseño correlacional
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en el personal asistencial?	Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en el personal asistencial.	Hipótesis específicas	Desempeño Laboral	Población Muestra
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano según la dimensión selección y desempeño laboral en el personal asistencial?	Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión selección y desempeño laboral en el personal asistencial.	HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en el personal.	Dimensiones: Evaluación de meta. Evaluación de compromisos	Población: Estará constituida por 32 trabajadores.
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión inducción y desempeño laboral en el personal asistencial?	Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión inducción y desempeño laboral en el personal asistencial.	HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión selección y desempeño laboral en el personal asistencial.		Muestra: Estará constituida por 32 trabajadores asistenciales.

laboral en el personal asistencial?	Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial.	HE3	Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión inducción y desempeño laboral en el personal asistencial.
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial?	Identificar la relación entre gestión del talento humano según la dimensión compensación y desempeño laboral en el personal asistencial	HE4	Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial.
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano según la dimensión compensación y desempeño laboral en el personal asistencial?		HE5	Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano según la dimensión compensación y desempeño laboral en el personal asistencial.

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario: Gestión del Talento Humano (50)

Lea atentamente cada ítem y elija de las opciones del 1 al 5 la que más le convenga, correspondiente a su respuesta. De nuevo, deberás marcar con una cruz la alternativa elegida. Del mismo modo, no hay una respuesta "correcta" o "incorrecta", ni una respuesta "buena" o "mala". Solo pide honestidad y sinceridad según el contexto. Finalmente, las respuestas que brinde están totalmente reservadas y todos los elementos se mantendrán confidenciales y marcados.

Escala:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente (4) Muy deficiente (5)

N°	Ítems evaluados	Calificación				
		1	2	3	4	5
Reclutamiento						
01	¿Qué valoración le asignas al talento que recluta?					
02	¿Cómo ves la difusión y comunicación para atraer talento cualificado?					
03	¿De qué manera evalúas la creación de un nuevo puesto laboral?					
Selección						
04	¿De qué manera valoras a la comisión de evaluación curricular?					
05	¿Qué valoración le corresponde al proceso de evaluación de conocimientos?					
06	¿De qué manera valoras el proceso de entrevista?					
Inducción						
07	¿Cómo valoras al recurso humano admitido?					
08	¿Cómo valoras la presente etapa al recurso admitido?					
09	¿De qué manera estimas los procesos de inducción?					
Capacidades						
10	¿De qué manera evalúas la asignación de responsabilidades?					
11	¿De qué manera evalúas las capacidades con el rol asignado al recurso humano?					
12	¿Cómo evalúas al recurso humano respecto a sus capacidades laborales?					
13	¿De qué manera aprecias el tipo y forma de comunicarse con los compañeros de trabajo?					
14	¿De qué manera aprecias la vinculación laboral del recurso humano?					
15	¿De qué manera evalúas el vínculo trabajador y organización?					
Compensación						
16	¿De qué manera valoras las escalas salariales?					

17	¿Cómo evalúas el reconocimiento y beneficios ofertados institucionalmente?					
18	¿Cómo valoras el escenario propiciado por los responsables de la institución?					
19	¿De qué manera mides la capacidad comunicativa en la institución?					
20	¿De qué manera el otorgamiento de insumos garantiza la eficacia laboral?					
21	¿Cómo valoras y aprecias el desarrollo profesional?					

Cuestionario: Desempeño laboral (51).

Lea atentamente cada ítem y elija de las opciones del 1 al 5 la que más le convenga, correspondiente a su respuesta. De nuevo, deberás marcar con una cruz la alternativa elegida. Del mismo modo, no hay una respuesta "correcta" o "incorrecta", ni una respuesta "buena" o "mala". Solo pide honestidad y sinceridad según el contexto. Finalmente, las respuestas que brinde están totalmente reservadas y todos los elementos se mantendrán confidenciales y marcados.

Escala:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente (4) Muy eficiente (5)

N°	Ítems evaluados	Calificación				
		1	2	3	4	5
Evaluación de metas						
01	¿De qué manera valoras el rol y responsabilidad otorgada al recurso humano?					
02	¿De qué manera evalúas los logros que encaminados a las metas?					
03	¿De qué manera la formación realizada contribuye al buen desempeño?					
04	¿De qué manera la asignación de tareas genera el avance institucional enmarcados en los documentos de gestión?					
05	¿Cómo valoras el acatamiento de la normatividad institucional?					
06	¿De qué manera se asocia la responsabilidad y compromiso entre trabajador e institución?					
07	¿De qué manera las tareas asignadas conllevan a alcanzar los objetivos?					
08	¿De qué manera valoras la unidad laboral?					
Evaluación de compromisos						
09	¿Cómo valoras el compromiso del trabajo?					
10	¿De qué manera se asocia las capacidades laborales con el aporte a la institución?					
11	¿De qué forma la práctica desarrollada por el personal permite cumplir los propósitos institucionales?					
12	¿Cómo valoras el perfil para asegurar la productividad laboral?					
13	¿De qué manera la proactividad promueve el desempeño institucional?					
14	¿De qué manera las capacidades de grupo ayudan a la institución en la absolución de problemas?					
15	¿De qué forma aprecias la predisposición de recurso humano?					

16	¿De qué manera las características del personal coadyuvan al logro de metas?					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 3:

Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO Acepto de manera voluntaria a ser incluido en la investigación. Tengo claridad en los elementos que puede acarrear mi participación. De la misma manera tengo presente que puedo negar mi involucramiento, a pesar de una previa aceptación y de ser el caso salir del estudio en el momento que considero. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre de Participante

DNI

Firma