

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

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

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO
DE SALUD MENTAL COMUNITARIO “AYLLU
SACHAPUYOS”- CHACHAPOYAS, 2023**

Autora:

Bach. Blanca Estefania Barboza Poquioma

Asesor:

Mg. Manuel Antonio Morante Dávila

Registro: (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme la vida, a mis padres por su gran sacrificio al darme el apoyo económico por su comprensión y amor incondicional para lograr mis metas, a mi casa de estudios la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” que nos alberga en sus aulas y con su proceso académico nos instan a valorar los trabajos de investigación, para actuar con sabiduría y responsabilidad para lograr nuestra superación día a día.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Un cordial agradecimiento a los docentes y funcionarios de la Escuela de Postgrado, especialmente a la Maestría de Gestión Pública por la formación recibida. Al Mg. Manuel Antonio Morante Dávila por su asesoramiento constante en la investigación. Así mismo a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, por haberse convertido en mi segundo hogar. Del mismo modo, a mis padres sin los cuales este trabajo no hubiera sido posible.

La Autora.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana
Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza
Vicerrectora de Investigación

Dr. Efraín Manuelito Castro Alayo
Director de la Escuela de Posgrado

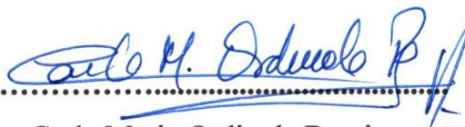
JURADO EVALUADOR DE TESIS

(Oficio Múltiple N°0054-2024 – UNTRM/EPG/D)



.....
Mg. Oscar Joel Oc Carrasco

PRESIDENTE



.....
Dra. Carla Maria Ordinola Ramirez.

SECRETARIO



.....
Mg. Julio Mariano Chavez Milla.

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO DEL PROCESO DE GRADUACIÓN
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO / DOCTOR
R.C.U N° 328-2023

ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico () titulado:

'Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario "Ayllu Sachapoyas" - Chachapoyas, 2023

presentado por el Aspirante Blanca Estefanía Barboza Pajonera para obtener el Grado Académico de Maestro (x)/Doctor () en Gestión Pública

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

- De acuerdo con el informe de originalidad, el Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico () tiene 21 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue: Mg. Oscar Joel Oc Carrasco, y pertenece al área () / oficina () / dependencia (x) de Facultad de Ciencias de la Salud



SE ADJUNTA:

- Resultado del informe del software **Turnitin**.

Chachapoyas, 08 de Julio del 2024

PRESIDENTE

Nombres y apellidos:
Mg. Oscar Joel Oc Carrasco

DNI:
47 258867

SECRETARIO

Nombres y apellidos:
Dra. Carla María Ordinola Ramírez

DNI:
18131989

VOCAL

Nombres y apellidos:
Mg. Julio Mariano Chavez Milla

DNI:
32746454

OBSERVACIONES:

.....
.....

REPORTE DE TURNITIN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS"- CHACHAPOYAS, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	7 %	9 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO DEL PROCESO DE GRADUACIÓN
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO / DOCTOR
R.C.U.N° 328-2023

ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la UNTRM - Chachapoyas, el día 17 de Julio del año 2024, siendo las 11:30 horas, el Aspirante Blanca Estefanía Barboza Poquioma, cuyo asesor es Mg. Manuel Antonio Morante Dávila, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario "Ayllu Sachapoyas" - Chachapoyas, 2023, para obtener el Grado Académico de Maestro (x) / Doctor () en Gestión Pública, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Mg. Oscar Joel Oc Carrasco
Secretario: Dra. Carla María Ordinola Ramírez
Vocal: Mg. Julio Mariano Chavez Milla





Luego de la sustentación y absueltas las preguntas del Jurado Evaluador se procedió a la calificación individual y secreta, teniendo el resultado de:

Aprobada (x)/Desaprobada () por Unanimidad (x)/Mayoría ().


Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación, se levanta la sesión.

Siendo las 12:20 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.


PRESIDENTE
Nombres y apellidos: Mg. Oscar Joel Oc Carrasco
DNI: 47258867


VOCAL
Nombres y apellidos: Mg. Julio Mariano Chavez Milla
DNI: 32746454


SECRETARIO
Nombres y apellidos: Dra. Carla María Ordinola Ramírez
DNI: 18131989


ASESOR
Nombres y apellidos: Mg. Manuel Antonio Morante Dávila
DNI: 16718481

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	iv
JURADO EVALUADOR DE TESIS.....	v
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	vi
REPORTE DE TURNITIN	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIÓN	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023.....	24
Tabla 2: Gestión del talento humano en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos.	25
Tabla 3: Nivel de desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mental “Ayllu Sachapuyos.	26
Tabla 4: Relación entre el desempeño laboral y la gestión del Talento Humano del personal del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos.	27

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	39
Anexo 2: Operacionalización de variables	40
Anexo 3: Cuestionario Dirigido A Los Trabajadores Del Centro De Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos”	42
Anexo 4: Validación de Instrumentos mediante juicio de expertos.	45
Anexo 5: Figuras.....	49
Anexo 6: Carta de autorización de realización de investigación emitida por la Dirección Regional de Salud de Amazonas.....	52

RESUMEN

En la presente se identificó como objetivo general encontrar la relación entre gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023. Se llevó a cabo de forma cuantitativa, relacional, observacional, prospectiva, transversal y analítica; la muestra consistió en 27 trabajadores, tanto asistenciales como administrativos, cuya información se recopiló a través de un cuestionario con validez y una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.967). Como resultado mostraron una relación de importancia ($p = 0.011$, < 0.05) entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario "Ayllu Sachapuyos". Esta relación fue positiva y directa, indicando que, a mayor Gestión del Talento Humano, mayor desempeño laboral. Además, la relación fue moderada ($\rho = 0.480$), lo que respalda la hipótesis alternativa de que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se relacionan de manera significativa en dicho centro de salud. En conclusión, se determinó que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral de los empleados, lo que conlleva a que tenga un impacto positivo de la eficacia de los servicios brindados y la eficacia de su trabajo.

Palabras claves: Talento humano, desempeño laboral, relación.

ABSTRACT

In the present research, the general objective was identified as finding the relationship between Human Talent management and work performance at the "Ayllu Sachapuyos" Community Mental Health Center in Chachapoyas in the year 2023. It was carried out in a quantitative, relational, observational, prospective, transversal, and analytical way; the sample consisted of 27 workers, both healthcare and administrative, whose information was collected through a questionnaire with validity and high reliability (Cronbach's Alpha = 0.967). As a result, they showed an important relationship ($p = 0.011, < 0.05$) between Human Talent Management and Work Performance of the workers at the "Ayllu Sachapuyos" Community Mental Health Center. This relationship was positive and direct, indicating that, the greater the Human Talent Management, the greater the work performance. In addition, the relationship was moderate ($\rho = 0.480$), which supports the alternative hypothesis that human talent management and work performance are significantly related in that health center. In conclusion, it was determined that Human Talent Management significantly influences the work performance of employees, leading to a positive impact on the quality of services provided and the effectiveness of their work.

Keywords: Satisfaction, user, good practices and dispensing.

I. INTRODUCCIÓN

Las administraciones sanitarias aspiran a que los centros de salud mental comunitario puedan conseguir diferentes objetivos vinculados a una atención primaria integral, eficaz y eficiente, siendo primordial tener en cuenta la experiencia, el perfil profesional y las capacitaciones del personal administrativo y asistencial. Para así poder identificar la satisfacción que tienen las personas frente al servicio de atención sanitaria, la eficacia de los tratamientos ya sean mediante fármacos o psicoterapias.

La gerencia del talento de las personas, según Chiavenato (2009) es un grupo que proporciona legalidades y habilidades que se implementan hacia administraciones de puestos de liderazgo vinculados con los bienes humanos de una organización. Esto implica llevar a cabo procesos como alistamiento, clasificación, preparación, remuneración y calificación del desempeño. En otras palabras, se pretende optimizar la administración de los trabajadores de una institución tanto privada como pública para alcanzar un mejor rendimiento y desarrollo organizacional.

El desempeño laboral conforme lo indica Chiavenato (2009), lo delimita a un conjunto de labores que son cruciales para lograr las metas planteadas de cada institución. El autor resalta la importancia de tener un rendimiento laboral positivo como un elemento crucial para el logro de una institución. Además, indica que el desempeño individual se centra en el actuar del evaluado, orientado a obtener eficazmente las metas establecidas. El desempeño del trabajador es la estrategia personal que cada persona tiene para lograr las metas que se tiene previstos, sugiriendo que la efectividad individual en el cumplimiento de metas y tareas específicas es esencial para el éxito general de la organización. En resumen, se enfatiza la importancia del desempeño laboral como un componente central en la consecución de los objetivos organizativos y como una fortaleza fundamental para el funcionamiento exitoso de la empresa.

Eslava, E. (2004), indica que existen cinco factores que pueden influir en el desempeño laboral en una institución. Se destaca la importancia del mérito de las remuneraciones y la apreciación de que estas se sometan a un empeño individual, lo cual afecta la cantidad de sacrificio que un individuo está dispuesto a invertir. Esta correspondencia se describe como una relación de costo-beneficio. Además, se

menciona que el esfuerzo individual también está condicionado por las destrezas y aptitudes subjetivas, por ejemplo, la apreciación del rol que desempeñará el individuo. Este contexto, se indica que el desempeño en un puesto de trabajo está influenciado por todas estas variables. Se presentan dos perspectivas sobre la definición del desempeño individual. Así mismo está vinculado a variables como el valor de las recompensas, el impulso individualizado, las destrezas y amplitudes personales, y la imagen del rol. Por otro lado, Pineda et al. (2022) propone que el desempeño se define como el resultado del comportamiento del individuo en relación con las responsabilidades y actividades asociadas a su cargo. La satisfacción o insatisfacción de las necesidades del individuo en el entorno laboral influye en su motivación, dedicación al trabajo, productividad, eficiencia y eficacia.

En Perú, Uvalle (2004) destaca la calidad de la gestión pública, argumentando que esta relevancia se basa en la capacidad que tienen los establecimientos del gobierno para garantizar la autonomía actual, la libertad política, la índole de vida y la comodidad continua de la población. Resalta la importancia de la gestión pública, que es esencial para conservar la credulidad de los ciudadanos con el gobierno. Se establece una conexión directa entre los resultados positivos de la acción gubernamental y la seguridad que los ciudadanos ponen en el mismo. En otras palabras, el desempeño efectivo del gobierno en la gestión pública es esencial para generar confianza y satisfacción entre la población. La gestión pública es la base central de las políticas públicas. Esto implica que las decisiones y gestiones del gobierno, o la carencia de alguna de ellas, tienen un impacto directo en la administración estatal y, por lo tanto, en la confianza y percepción que tienen los ciudadanos hacia el gobierno.

La salud mental es tan crucial como la salud física, ambas deben ser atendidas; las personas pueden enfrentar situaciones o circunstancias que generan un impacto psicológico en ellas. Este impacto puede ser difícil de manejar por sí solas, y es aquí donde se subraya la necesidad de la intervención de profesionales. Se menciona que las personas pueden requerir la orientación y el apoyo de estos profesionales para abordar sus necesidades y superar las dificultades relacionadas con su salud mental.

Es importante conocer de inmediato las acciones esenciales en materia de salud mental, basándonos en la normativa de salud mental. (MINSA, 2017)”. ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño laboral y la gestión del Talento Humano en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023?

Teniendo como objetivo: determinar relación entre el desempeño laboral y la gestión del Talento Humano en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos”, teniendo como objetivos específicos: el identificar la gestión del talento humano en el personal del Centro de Salud; describir el nivel de desempeño laboral del personal; comprobar la existencia de una relación de ambas variables de estudio; proponer procesos para fortalecer la gestión del talento humano y el desempeño del personal de la entidad; y a base de todo ello se planteó las siguientes hipótesis: H1: La gestión del talento humano se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023. Siendo primordial fortalecer la gestión del talento humano y desempeño laboral así permitir mejorar la atención al usuario y un constante seguimiento de la contratación de profesionales capacitados el cual permita mejorar las metas de producción y cumplimiento de paquetes.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

Población muestral:

Fue conformada por 27 trabajadores del C.S.M.C. “Ayllu Sachapuyos” de Chachapoyas.

Unidad Productora de Servicios	Nro. de trabajadores	Nro. de encuestas por Unidad Productora de Servicios
Medicina	2	2
Farmacia	2	2
UPS Niño y Adolescente	3	3
UPS Adulto y Adulto Mayor	6	6
UPS Participación Social y Comunitaria	2	2
UPS control y prevención de Adicciones	1	1
Terapia de Lenguaje	1	1
Terapia Ocupacional	1	1
Laboratorio	1	1
Vigilancia	2	2
Triaje	2	2
Digitación	2	2
TOTAL	27	27

Fuente: Recursos humanos del CSMC Ayllu Sachapuyos - 2023

Criterios de inclusión

- Empleado administrativo y asistencial cuyo contrato está bajo régimen laboral 1057.
- Empleado que se encuentran con contrato vigente.

Criterios de exclusión

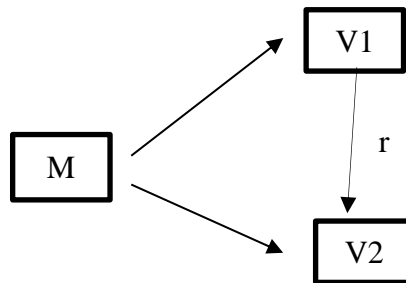
- Empleado que esté de licencia por maternidad o paternidad, licencia por motivos de salud y/o capacitación, de vacaciones.

2.2. Enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación

Se hizo uso de un enfoque cuantitativo. El estudio se llevó a cabo de forma no experimental y observacional, sin manipular las variables y considerando datos de fuentes primarias en un enfoque prospectivo. Se utilizó un enfoque transversal y analítico para investigar posibles relaciones entre factores de riesgo y sus efectos en este ámbito.

Diseño de la investigación:

La investigación utilizó un diseño no experimental. Asimismo, fue transversal ya que se recogerá la información en un tiempo definido, cuyo esquema se detalla:



Donde:

M= Población muestral (Personal administrativo y asistencial).

V1=Talento humano.

V2 = Desempeño Laboral.

2.3. Método

Se utilizó un enfoque hipotético – deductivo que implica un procedimiento metodológico para establecer premisas, formular hipótesis, verificarlas y finalmente llegar a conclusiones sobre la relación entre variables que se está estudiando.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como método de obtención de datos, la cual consistió en un cuestionario detallado, para luego analizar la información y obtener conclusiones significativas.

2.5. Variables

V1 Talento humano.

Tiempo de ejecución : 20 minutos

La validez se realizó por juicio de 4 expertos; mientras que la confiabilidad se realizó por Coeficiente Alfa de Cronbach la cual tuvo de resultado 0.967.

Escala: Likert teniendo los valores de:

- (5) Total, de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) Desacuerdo
- (1) Totalmente desacuerdo

Ítems: 25 comprendido en 12 dimensiones:

- Incorporación de personal. (2 ítems)
- Selección del personal. (2 ítems)
- Disposición de profesionales. (2 ítems)
- Formación de trabajo. (2 ítems)
- Análisis de rendimiento. (2 ítems)
- Compensación. (2 ítems)
- Plan de estímulos. (2 ítems)
- Ofertas y servicios. (2 ítems)
- Formación. (2 ítems)
- Evolución del personal e institución. (2 ítems)
- Vínculo con el personal. (2 ítems)
- Bienestar, protección y condición de vida. (3 ítems)

V2: Desempeño laboral

Tiempo de ejecución : 10 minutos

La validez se realizó por juicio de 4 expertos; mientras que la confiabilidad se realizó por Coeficiente Alfa de Cronbach la cual tuvo de resultado 0.967.

Escala: Likert teniendo los valores de:

- (5) Total, de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) Desacuerdo
- (1) Totalmente desacuerdo

Ítems: 16 comprendido en 2 dimensiones:

- Rendimiento (8 ítems)
- Ejecución (8 ítems)

Estos instrumentos se presentan en el (Anexo 3).

La validez fue focalizada por el juicio de 4 expertos.

- Mg. Annie Paola Fernández Garma; Mg. En Psicología Educativa.
- Mg. Danae Jacinta Vaquez Diaz; Mg. En Gerencia en Servicios de Salud.
- Mg. Billy Johnson Carrión Colchado; Mg. En Psicología Organizacional.
- Dr. Yshoner Silva Díaz; Dr. En Ciencias de la Educación. UNTRM

Para ello se presentó un expediente con la documentación pertinente (Anexo 4).

Validez y confiabilidad:

Respecto a la validez de los cuestionarios de la investigación, el proceso fue realizado mediante el criterio de juicio de expertos el cual se utilizó la prueba estadística de *V de Aiken*. Confirmando que, ante el análisis del cuestionario, todos los ítems son válidos y aptos puesto que sirvió para la aplicación con índices mayores a 0.6. Mientras que la confiabilidad se realizó según el Coeficiente alfa de Cronbach, cuyo resultado indica que el instrumento se encuentra con (0.967) lo que indica que tiene una alta confiabilidad para medir lo que se requiere.

2.6. Procedimiento

- Se desarrollo un cuestionario para cada una de las variables de investigación.
- Se entregó una carta a los 4 expertos
- Después de la evaluación del instrumento, se decidió implementarla.
- Se coordino los trámites necesarios con la Dirección Regional de Salud Amazonas (Anexo 6) y la jefatura del C.S.M.C. “Ayllu Sachapuyos” con el fin de obtener la autorización para recolección de datos.
- Se coordinó con profesionales asistencial y administrativo específicos del C.S.M.C “Ayllu Sachapuyos” con el fin de agendar las fechas de recolección de datos, sin alterar sus actividades laborales.
- Se brindó información específica de la investigación como objetivos, tema, principios éticos aplicados en la investigación, etc.; mediante el consentimiento informado.
- Se aplicó el instrumento de acuerdo con las coordinaciones de la fecha y hora, en aproximado 30 minutos.
- Al finalizar el procesamiento de recolección de datos, de la misma manera se brindó un gentil agradecimiento a cada participante.
- Se analizó la información recolectada. Los datos del software del Excel se exportaron al SPSS v 26 para su proceso y su análisis estadístico.

2.7. Análisis de datos

Para saber que coeficiente de correlación se utilizará, primero se debe realizar la prueba de normalidad para conocer se aplicará la estadística paramétrica o no paramétrica.

Estadística Paramétrica: (Coeficiente de correlación de Pearson)

- Normalidad del repartimiento de sus datos

Estadística No Paramétrica: (Coeficiente de correlación de Spearman)

- La no normalidad de la distribución de sus datos

I : Pruebas de Normalidad

Shapiro Wilk $n \leq 50$

Kolmogorow..... $n > 50$

La investigación tiene 27 datos es decir $n = 27$

1. Prueba estadística

Prueba de normalidad de “Shapiro Wilk”

Significancia $\alpha = 5\%$

2. Regla de decisión:

Si $p < 0.05$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1

Si $p \geq 0.05$, aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1

H_0 : Datos siguen una distribución normal.

3. Resultados y conclusiones:

Tabla

	Estadístico	gl	p
Gestión del talento humano	0,952	27	0,243
Desempeño laboral	0,963	27	0,433

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Como $p = 0.243 > 0.05$ entonces consentimos H_0 y contradecimos la H_1 , entonces los datos tiene una repartición normal, se aplica

Estadística Paramétrica.

II : Correlación de Pearson

1. Planteamos la hipótesis

$H_0 : \rho = 0$ (No existe correlación)

2. Regla de decisión

Si $p < 0.05$, aceptamos la H_1 y rechazamos la H_0

Si $p \geq 0.05$, rechazamos la H_1 y aceptamos la H_0

3. Resultados y conclusiones

Tabla : Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

	ρ	p	N
Gestión del talento humano-	0,50	0.0	27
Desempeño laboral	1	08	

Como $p = 0.008$ y < 0.05 , por lo tanto, existe relación significativa entre las variables de estudio. Entonces a mayor Gestión del Talento Humano mayor desempeño laboral, la relación es regular ($\rho = 0.501$).

III. RESULTADOS

Tabla 1: *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023.*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	<i>fi</i>	4	3	2	9
		%	14.8%	11.1%	7.4%	33.3%
	Medio	<i>fi</i>	2	5	2	9
		%	7.4%	18.5%	7.4%	33.3%
	Alto	<i>fi</i>	0	3	6	9
		%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%
Total	<i>fi</i>	6	11	10	27	
	%	22.2%	40.7%	37.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario de recolección de datos.

En la tabla 1 se observa que del 100% (27 personas); el 22.2% (6 personas) tuvieron gestión del talento humano alto y el desempeño laboral alto, el 11.1% (3 personas) fue de nivel medio, el 7.4% (2 personas) alto, el 18.5% (5 personas) tuvieron gestión del talento humano medio el desempeño laboral medio.

Tabla 2: *Gestión del talento humano en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos.*

Gestión del talento humano	<i>f_i</i>	%
Bajo	9	33.33
Medio	9	33.33
Alto	9	33.33
Total	27	100

Fuente: Cuestionario de recolección de datos.

En la tabla 2 se observa que el 33.33% (9 personas) tuvieron gestión del talento humano alto, el 33.33% (9 personas) medio y el 33.33% (9 personas) bajo.

Tabla 3: *Nivel de desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mental “Ayllu Sachapuyos.*

Nivel de desempeño laboral	<i>f_i</i>	%
Bajo	10	37.0
Medio	8	29.6
Alto	9	33.3
Total	27	100.0

Fuente: Cuestionario de recolección de datos.

En la tabla 3 se observa que del 100% (27 trabajadores); el 37% (10 personas) tuvieron nivel de desempeño laboral bajo, el 33.3% (9 personas) tuvieron nivel de desempeño laboral alto y el 29.3% (8 personas) tuvieron nivel de desempeño laboral medio.

Tabla 4: *Relación entre el desempeño laboral y la gestión del Talento Humano del personal del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos.”*

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	1	,480*
Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)		0.011
	N	27	27
	Correlación de Pearson	,480*	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	27	27

Fuente: Cuestionario de recolección de datos.

Como $p = 0.011$ y < 0.05 , por lo tanto, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del C.S.M.C. “Ayllu Sachapuyos”. Esta corelación es directa, es decir, a mayor Gestión del Talento Humano mayor desempeño laboral, la relación es regular ($\rho = 0.480$), por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa ya que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el C.S.M.C. “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023, se relacionan de manera positiva y significativa.

Propuesta de procesos para fortalecer el desempeño laboral y la gestión del talento humano en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos”.

El objetivo de esta propuesta es implementar un conjunto de procesos que mejoren el desempeño laboral y optimicen la gestión del talento humano en el C.S.M.C. “Ayllu Sachapuyos”. Estas estrategias han sido creadas con el objetivo de captar, fomentar, incentivar y retener a los talentos más destacados, garantizando así la calidad de los servicios ofrecidos.

Para atraer y seleccionar al personal adecuado, se desarrollará un proceso de reclutamiento y selección bien estructurado. Primero, se realizará un análisis detallado de cada puesto de trabajo, describiendo las competencias, habilidades y responsabilidades requeridas. Se utilizarán tanto medios internos, como promociones, y externos, como publicaciones en plataformas de empleo, para reclutar candidatos. Las entrevistas serán estructuradas y complementadas con pruebas psicométricas, lo que permitirá evaluar tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas de los candidatos.

El proceso de inducción es crucial para la adaptación de los nuevos empleados. Se desarrollará un programa de inducción que incluya información sobre la misión, visión, valores y procedimientos del centro. Además, se asignará un mentor a cada nuevo empleado para guiarlo durante sus primeros meses, facilitando así su integración y adaptación al entorno laboral.

El desarrollo continuo del personal es esencial para conservar la aptitud en los servicios. Se realizará un diagnóstico de necesidades de capacitación a través de encuestas y evaluaciones de desempeño. Basándose en este diagnóstico, se diseñará un plan anual de capacitación que incluirá talleres, cursos y seminarios relevantes. La eficacia de las capacitaciones será evaluada para asegurar que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral.

Para medir y mejorar el desempeño del personal, se establecerán criterios de evaluación claros y objetivos. Se realizarán evaluaciones de desempeño periódicas, ya sean anuales o semestrales, proporcionando retroalimentación constructiva y diseñando planes de mejora personalizados para cada empleado.

Se buscará fomentar la motivación y la permanencia de los trabajadores a través de un sistema de reconocimiento y premios, que reconozcan el rendimiento sobresaliente y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo a través de actividades de team building y encuestas de clima laboral. Además, se ofrecerán oportunidades de progreso profesional y promoción interna para que los trabajadores puedan crecer dentro de la organización.

Para promover la salud física y mental del personal, se llevará a cabo talleres de bienestar que abarquen actividades físicas, apoyo psicológico y sesiones para aprender a controlar el estrés. Además, se implementarán estrategias de conciliación que favorezcan la armonía entre la vida laboral y personal, tales como la flexibilidad horaria y posibilidad de trabajar a distancia.

Una comunicación interna efectiva es clave para la cohesión del equipo. Se utilizarán diversas herramientas y canales de comunicación, como boletines, reuniones y plataformas digitales, para asegurar la fluidez de la información. Se promoverá la nítida toma de decisiones y la administración del centro, y se promoverá una cultura de feedback bidireccional donde el personal pueda expresar sus inquietudes y sugerencias.

Para optimar la eficiencia en la gestión del talento humano, se pondrá en marcha un sistema de administración de personal que centralice y automatice los procesos. Además, se utilizarán plataformas de aprendizaje en línea (e-learning) para facilitar el acceso a formaciones y capacitaciones.

Para asegurar la eficacia y la mejora continua de los procesos implementados, se definirán indicadores clave de desempeño (KPIs) para cada proceso. Se realizarán auditorías internas periódicas para evaluar la eficacia de los procesos y hacer los ajustes necesarios.

La implementación de estos procesos fortalecerá significativamente el desempeño laboral y la gestión del talento humano en el C.S.M.C. “Ayllu Sachapuyos”. Al atraer, desarrollar, motivar y retener al mejor personal, se garantizará la calidad de los servicios y se contribuirá al bienestar y desarrollo de la comunidad.

IV. DISCUSIÓN

Se puede determinar que coexiste una relación entre el desempeño laboral y la gestión de talento humano ($p= 0.011$), estos resultados no son ajenos de investigaciones previas en la que se identificó que la satisfacción de la vida y la autenticidad laboral mejora la calidad de los servicios brindados y aumenta la eficacia laboral, (Chen y Sí, 2024; Srivastava y Tang, 2022). De igual manera se observó que la mayoría de instituciones buscan atraer a sus empleados ofreciendo salarios competitivos, no obstante, aquellas que logran atraer a profesionales talentosos con un enfoque en su productividad, experimentan una mayor satisfacción en la atención que brindan. (Alexeev et al, 2024)

Los trabajadores más talentosos y neutrales al riesgo se convierten en gestores, estos a su vez ayudan a que su economía aumente, (Dinopoulos et al, 2024), con esto se puede observar que el reclutamiento y las recompensas totales aumenta el rendimiento organizacional descubriendo personal que tengan un talento hacia lo que desempeñan, (Makarius et al, 2024) sin embargo la incorporación del descubrimiento de los talentos es fundamental en las universidades, ya que podría generar nuevas oportunidades de vida para los profesionales. (Brown et al, 2021) En el estudio se identificó a trabajadores con gestión de talento humano medio, alto y bajo todos estos en la misma proporción (33,3%), esto podría generar que la etapa de reclutamiento sea deficiente en la institución.

Asimismo, en los resultados indican que se tiene mayor número de personal con un desempeño laboral bajo (37%). Podemos observar que existen múltiples factores modificantes del desempeño laboral como el bienestar psicológico, (Zhao et al, 2024) en otros estudios destacan la incorporación de profesional-institución, (Pham et al, 2024) sin dejar de lado la seguridad en el trabajo que las instituciones deben de proponer. (Harazneh et al, 2024). Todos estos llegan a ser mediadores para la motivación, el liderazgo y el comportamiento de los trabajadores.

Con todo lo analizado se deduce que el reclutamiento de trabajadores, incentivo salarial y una incorporación en las universidades el descubrimiento del talento es fundamental para garantizar un alto desempeño laboral y la calidad de atención. Al contratar a profesionales capacitados y comprometidos con su labor, se asegura que los trabajadores tengan las destrezas y el estímulo para desempeñar sus funciones con eficiencia. Además, un proceso de reclutamiento adecuado puede contribuir a crear un clima laboral positivo que conlleve al trabajo en equipo.

V. CONCLUSIÓN

- Se ha comprobado que hay una correspondencia significativa entre el rendimiento en el trabajo y la administración del talento humano, ya que esta última es importante en el desempeño de los empleados, influyendo directamente la atención que brindan y en la eficacia de su labor. Aunque ofrecer salarios competitivos es importante para atraer talento, centrarse en la productividad y la satisfacción laboral.
- Se ha reconocido que reclutar y gestionar apropiadamente el talento humano son elementos fundamentales para el triunfo de una institución en el sector público y su crecimiento económico. Es esencial fomentar el desarrollo del talento de los empleados para potenciar su rendimiento y contribuir al progreso económico. En consecuencia, es crucial que las instituciones y universidades se centren en identificar y reclutar a los profesionales más talentosos para asegurar un desempeño sobresaliente.
- Se evaluó el rendimiento laboral de los empleados del C.S.M.C. "Ayllu Sachapuyos", con el objetivo de que las organizaciones trabajen en la promoción del bienestar emocional de su personal, fomenten una relación positiva en el ámbito laboral y garanticen un entorno seguro para potenciar la productividad de los trabajadores.
- Se propusieron medidas para fortalecer el rendimiento laboral y la administración de los empleados en el C.S.M.C. "Ayllu Sachapuyos", implementando una serie de procesos que mejoren el rendimiento laboral y optimicen la gestión del talento humano en dicha institución pública.

VI. RECOMENDACIONES

Al Ministerio de Salud:

- Diseñar programas de orientación vocacional dirigidos al personal sanitario recién graduados, con el propósito de guiarlos en la identificación de sus intereses y habilidades en las distintas áreas de su carrera, como la atención clínica, la gestión administrativa, la enseñanza y la investigación.

Al Centro de Salud Mental Comunitario Ayllu Sachapuyos

- Reforzar el proceso de contratación mediante la inclusión de especialistas en la identificación de la vocación durante las entrevistas de los candidatos a puestos de trabajo en salud.
- Ofrecer incentivos salariales adicionales a los profesionales destacados que demuestren excelencia en su cargo y una satisfacción alta en la atención a los pacientes.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza:

- Implementar un programa de orientación vocacional previo a los exámenes de admisión con el fin de colaborar a los alumnos a identificar sus intereses y habilidades, con el objetivo de mejorar la detección del talento y la vocación de los aspirantes.

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexeev, M., Natkhov, T & Polishchuk, L. (2024) Institutions, abilities, and the allocation of talent: Evidence from Russian regions. *Journal of Comparative Economics*. 52(1), 271-296. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.11.003>
- Brown, P., Sadik, S. & Xu, J. (2021) Higher education, graduate talent and the prospects for social mobility in China's innovation nation. *International Journal of Educational Research*. 109, 101841. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101841>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Perú. Recuperado de: Repositorio.ucv.edu.pe.
- Chen, k. & Sí, Y. (2024) Is your working life good? Alienation in the nexus between job characteristics and organizational citizenship behavior of hospitality frontline employees. *Tourism Review*. 79(1), 133 – 151. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2022-0427>
- Chiavenato, I. (2009). “*Gestión del Talento Humano*”. Libro virtual. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/ChiavenatoTalent%20humano%20ra%20ed.pdf>
- E., Heins, G & Tsoulouhas, T. (2024) Effort, talent, and inequality in a small open economy. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 224, 248-265. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.05.022>
- Eslava, E. (2004) “*Gestión del talento humano en las organizaciones*”. Blog personal. <https://recursoshumanosblog.wordpress.com/2011/02/25/gestionhttps://recursoshumanosblog.wordpress.com/2011/02/25/gestion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/del-talento-humano-en-las-organizaciones/>

Harazneh, R., Abu, G., Al-Oweidat, I. & Nashwan, A. (2024) The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 20, 100681. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681>

MINSA (2017) “Norma técnica de salud centros de salud mental comunitario”. Formato PDF. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4499.pdf>.

Makarius, E., Dachner, A., Paluch, R. & Pedde, J. (2024) Feel the churn: Exercising talent management practices to support a climate for career mobility. *Business Horizons*. 67(1), 55-69. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.07.003>

Pham, T., Van, T., Van, P. & Ahmed, Z. (2024) The Pathways to Innovative Work Behavior and Job Performance: Exploring the Role of Public Service Motivation, Transformational Leadership, and Person-Organization Fit in Vietnam's Public Sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 100315. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>

Pineda et al. (2022) “Desempeño laboral: revisión literaria” Blog personal. [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n).

Srivastava, R & Tang, T. (2022) The Matthew effect in talent management strategy: reducing exhaustion, increasing satisfaction, and inspiring commission among boundary spanning employees. *Journal of Business and Industrial Marketing*. 37(3), 477 – 496. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2020-0296>

Uvalle, Ricardo (2004) “El valor institucional de la gestión pública”. *Revista Venezolana*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>

Zhao, S., Li, Y., Ma, Y., Xie, Y., Lu, W. & Liang, C. (2024) Impact mechanism of social-related social media use on the job performance of caregivers of older

adults. *Geriatric Nursing*. 58, 191-199.
<https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.05.010>

TESIS:

Cubas, N. (2022) “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas Chachapoyas 2020*”. Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

[de:https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2628/Cubas%20Medina%20Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2628/Cubas%20Medina%20Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gusman, E. (2021) “*Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en Trabajadores Administrativos Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019*”. Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2626/Gusman%20Elena%20Magnolia.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Mixan, R. (2021) “*Propuesta de Gestión del Talento Humano en Enfermería. Hospital Regional Virgen De Fátima Chachapoyas, 2020*” Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2548/Mixan%20Camus%20Robinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto, P. (2013). “*Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal*”. Tesis para especialista, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Medellín.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>.

Sánchez, C. (2018). *“Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Profesional Técnico – Administrativo del Centro Materno Infantil de Piedra Liza Distrito del Rímac: Red de Salud de San Juan de Lurigancho - Periodo – 2015”*. Tesis para título, Facultad de Administración, Universidad Nacional “Federico Villareal”.<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2299/SANCHEZ%20ARELLAN%20CRISTHIAN%20WILDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos”- Chachapoyas, 2023.

Problema	Objetivos	Variables	Marco Metodológico
<p>¿Cuál es la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023?</p>	<p>Determinar la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del talento humano. • Desempeño Laboral. 	<p>Diseño de contrastación de la hipótesis. El presente estudio será de enfoque cuantitativo, de nivel relacional de corte transversal.</p> <p>Poblacion Muestral: 27 trabajadores entre personal asistencial y administrativo.</p> <p>Instrumentos: <i>CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO “AYLLU SACHAPUYOS”</i></p> <p>Análisis de datos y presentación de resultados: Se realizará el análisis inferencial. Se utilizará la estadística inferencial mediante la prueba no paramétrica de chi cuadrado, r Pearson .</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Ítem	Instrumento
Talento Humano	Conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, permite que el trabajador actúe y se comporte de una determinada manera y defina en qué dirección dirige su energía, con el fin de generar beneficios individuales y profesionales.	El talento humano estará determinado por el cumplimiento del perfil profesional, la ética y así mismo el cumplimiento de deberes, con el fin de mejorar el ambiente laboral y lograr beneficios a la entidad.	Incorporación de personal	Convocatorias	Likert	1	Cuestionario
				Diversidad del talento humano		2	
			Selección del personal	Evaluación del personal		3	
				Entrada del talento humano		4	
			Disposición de profesionales	Cumplimiento de labores		5	
				Compromiso con la institución		6	
			Formación de trabajo	Meta de trabajo		7	
				Línea de trabajo		8	
			Análisis de rendimiento	Control de labor		9	
				Velocidad de ocupación		10	
			Compensación	Contribución económica		11	
				Estímulo a trabajadores		12	
			Plan de estímulos	Impulso a los trabajadores		13	
				Rendimiento		14	
			Ofertas y servicios	Bonos extras no financieros		15	
				Comodidad		16	
			Formación	Modernización continua		17	
				Progreso del personal		18	
			Evolución del personal e institución	Cumplimiento de experiencia		19	
				Esquemas aceptables		20	

			Vínculo con el personal	Relación del jefe con el personal		21	
				Contribuciones		22	
			Bienestar, protección y condición de vida	Adecuada situación laboral		23	
				Dimensiones de garantías necesarias		24	
				Puesta en práctica de los beneficios		25	
Desempeño laboral	Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.	El buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante.	Rendimiento	Aprovechamiento de recursos	Likert	1-8	Cuestionario
			Ejecución	Cumplimiento de objetivos		9-16	



Anexo 3: Cuestionario Dirigido A Los Trabajadores Del Centro De Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos”

OBJETIVO: Determinar la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos”; por lo que se solicita de la manera más cordial responder las siguientes preguntas. La información obtenida se utilizará solo para fines de investigación.

Fecha:/...../.....

Edad: Sexo: Profesión:

Condición Laboral: Tiempo de Servicio:

INSTRUCCIONES:

5	Total, de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	Desacuerdo
1	Totalmente desacuerdo

I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿La institución realiza convocatorias de personal con un cronograma establecido?					
2	¿Las convocatorias permiten que la institución opte contratar al personal mejor calificado para las áreas a trabajar?					
3	¿El personal está calificado para desempeñar con eficiencia sus responsabilidades en las áreas de trabajo?					
4	¿El personal cumple con el perfil solicitado para cada una de las vacantes de trabajo?					
5	¿El personal que ingresa conoce el área donde trabajará?					
6	¿Observa compromiso laboral de parte de los trabajadores en la institución?					
7	¿Se brinda la meta de trabajo a los colaboradores en la institución?					

8	¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el manual de atención a los pacientes?					
9	¿Existe una supervisión constantemente de parte de jefatura u otra jerarquía a las actividades desarrolladas por los trabajadores?					
10	¿El rol de turnos es el adecuado dentro de la institución?					
11	¿La institución cumple con el pago mensual por el cumplimiento de atenciones y turnos?					
12	¿La institución propone algún pago extra al trabajador?					
13	¿La institución impulsa con incentivos a los trabajadores?					
14	¿Se realiza algún tipo de abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su rendimiento?					
15	¿La institución ofrece pagos extras no financieros?					
16	¿La organización vela por el bienestar del personal colaborador?					
17	¿La institución envía constantemente a capacitar a su personal?					
18	¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su área?					
19	¿El personal tiene experiencia laboral según el perfil de puesto?					
20	¿El personal colabora e influye efectivamente en la institución?					
21	¿La jefatura de la institución se relaciona con los trabajadores de manera directa y fluida?					
22	¿Contribuyen a colaborar en la realización de atenciones diarias?					
23	¿La institución cuenta con la distribución adecuada de los ambientes para laborar?					
24	¿Hay zonas de seguridad y señalización en casos de fenómenos naturales?					
25	¿Cumple la institución en el aporte integral mensual al trabajador?					

II. DESEMPEÑO LABORAL:

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿El personal que trabaja en la institución cumple con su trabajo en el turno programado en el rol mensual?					
2	¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?					
3	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?					
4	¿Existe monitoreo al inicio y finalización de cada turno?					
5	¿Hay presión de cumplimiento de paquetes de atención?					
6	¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?					
7	¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?					
8	¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?					
9	¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?					
10	¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?					
11	¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?					
12	¿Respeta los horarios establecidos en el trabajo?					
13	¿Cooperan en la elaboración del plan de trabajo?					
14	¿Es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?					
15	¿Se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?					
16	¿Cree que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos mediante juicio de expertos.



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO TEST DE CUESTIONARIO

Título del Proyecto de Tesis: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS"- CHACHAPOYAS, 2023"

Responsable: Bach. Blanca Estefanía Barboza Poquioma

Indicaciones: señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS", que les mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco 2.- Poco 3.- Regular 4.- Aceptable 5.- Muy aceptable

N°	ÍTEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN: Incorporación de personal						
01	¿La institución realiza convocatorias de personal con un cronograma establecido?					X
02	¿Las convocatorias permiten que la institución opte contratar al personal mejor calificado para las áreas a trabajar?					X
DIMENSIÓN: Selección del personal						
03	¿El personal está calificado para desempeñar con eficiencia sus responsabilidades en las áreas de trabajo?					X
04	¿El personal cumple con el perfil solicitado para cada una de las vacantes de trabajo?					X
DIMENSIÓN: Disposición de profesionales						
05	¿El personal que ingresa conoce el área donde trabajará?					X
06	¿Observa compromiso laboral de parte de los trabajadores en la institución?					X
DIMENSIÓN: Formación de trabajo						
07	¿Qué tanto se brinda la meta de trabajo a los colaboradores?				X	



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS

08	¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el manual de atención a los pacientes?						X
DIMENSIÓN: Análisis de rendimiento							
09	¿Existe una supervisión constantemente de parte de jefatura u otra jerarquía a las actividades desarrolladas por los trabajadores?						X
10	¿El rol de turnos es el adecuado dentro de la institución?						X
DIMENSIÓN: Compensación							
11	¿La institución cumple con el pago mensual por el cumplimiento de atenciones y turnos?						X
12	¿La institución propone algún pago extra al trabajador?						X
DIMENSIÓN: Plan de estímulos							
13	¿La institución impulsa con incentivos a los trabajadores?						X
14	¿Se realiza algún tipo de abono de incentivos a los trabajadores que mejoren su rendimiento?						X
DIMENSIÓN: Ofertas y servicios							
15	¿La institución ofrece pagos extras no financieros?						X
16	¿La organización vela por el bienestar del personal colaborador?						X
DIMENSIÓN: Formación							
17	¿La institución envía constantemente a capacitar a su personal?						X
18	¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su área?						X
DIMENSIÓN: Evaluación del personal e institución							
19	¿El personal tiene experiencia laboral según el perfil de puesto?						X
20	¿El personal colabora e influye efectivamente en la institución?						X
DIMENSIÓN: Vínculo con el personal							
21	¿La jefatura de la institución se relaciona con los trabajadores de manera directa y fluida?						X
22	¿Contribuyen jefatura a colaborar en la realización de atenciones diarias?						X
DIMENSIÓN: Bienestar, protección y condición de vida							
23	¿La institución cuenta con la distribución adecuada de los ambientes para labores?						X
24	¿Hay zonas de seguridad y señalización en casos de fenómenos naturales?						X
25	¿Cumple la institución en el aporte integral mensual al trabajador?						X



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS

N°	ÍTEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: Rendimiento						
01	¿El personal que trabaja en la institución cumple con su trabajo en el turno programado en el rol mensual?					X
02	¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?					X
03	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?					X
04	¿Existe monitoreo al inicio y finalización de cada turno?					X
05	¿Hay presión de cumplimiento de paquetes de atención?					X
06	¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?					X
07	¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?					X
08	¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?					X
DIMENSIÓN: Ejecución						
09	¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?					X
10	¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?					X
11	¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?					X
12	¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?					X
13	¿Cooperan en la elaboración del plan de trabajo?					X
14	¿Es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?					X
15	¿Se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?					X
16	¿Cree que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?					X



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS

Recomendaciones:

- Se recomienda cambiar la escala de Likert por: Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Frecuentemente, Muy frecuentemente en ambas variables.
- Evitar colocar los ítems en signo de interrogación.
- Mejorar la redacción de los ítems de la primera variable. (donde se marcó regular)

Apellidos y Nombres	FERNANDEZ GARMA ANNIE PAOLA
Grado Académico	MAGISTER
Mención	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Firma



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
TEST DE CUESTIONARIO

Título del Proyecto de Tesis: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS"-, CHACHAPOYAS, 2023"

Responsable: Bach. Blanca Estefanía Barboza Poquiyoma

Indicaciones: señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS", que les mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco 2.- Poco 3.- Regular 4.- Aceptable 5.- Muy aceptable

N°	ÍTEMES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN: Incorporación de personal						
01	¿La institución realiza convocatorias de personal con un cronograma establecido?					X
02	¿Las convocatorias permiten que la institución opte contratar al personal mejor calificado para las áreas a trabajar?				X	
DIMENSIÓN: Selección del personal						
03	¿El personal está calificado para desempeñar con eficiencia sus responsabilidades en las áreas de trabajo?				X	
04	¿El personal cumple con el perfil solicitado para cada una de las vacantes de trabajo?				X	
DIMENSIÓN: Disposición de profesionales						
05	¿El personal que ingresa conoce el área donde trabajará?				X	
06	¿Observa compromiso laboral de parte de los trabajadores en la institución?				X	
DIMENSIÓN: Formación de trabajo						
07	¿Qué tanto se brinda la meta de trabajo a los colaboradores?		X			
08	¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el manual de atención a los pacientes?				X	
DIMENSIÓN: Análisis de rendimiento						



09	¿Existe una supervisión constantemente de parte de jefatura u otra jerarquía a las actividades desarrolladas por los trabajadores?					X
10	¿El rol de turnos es el adecuado dentro de la institución?					X
DIMENSIÓN: Compensación						
11	¿La institución cumple con el pago mensual por el cumplimiento de atenciones y turnos?					X
12	¿La institución propone algún pago extra al trabajador?					X
DIMENSIÓN: Plan de estímulos						
13	¿La institución impulsa con incentivos a los trabajadores?					X
14	¿Se realiza algún tipo de abono de incentivos a los trabajadores que mejoran su rendimiento?					X
DIMENSIÓN: Ofertas y servicios						
15	¿La institución ofrece pagos extras no financieros?					X
16	¿La organización vela por el bienestar del personal colaborador?					X
DIMENSIÓN: Formación						
17	¿La institución envía constantemente a capacitar a su personal?					X
18	¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su área?					X
DIMENSIÓN: Evolución del personal e institución						
19	¿El personal tiene experiencia laboral según el perfil de puesto?					X
20	¿El personal colabora e influye efectivamente en la institución?					X
DIMENSIÓN: Vínculo con el personal						
21	¿La jefatura de la institución se relaciona con los trabajadores de manera directa y fluida?					X
22	¿Contribuyen jefatura a colaborar en la realización de atenciones diarias?					X
DIMENSIÓN: Bienestar, protección y condición de vida						
23	¿La institución cuenta con la distribución adecuada de los ambientes para laborar?					X
24	¿Hay zonas de seguridad y señalización en casos de fenómenos naturales?					X
25	¿Cumple la institución en el aporte integral mensual al trabajador?					X



N°	ÍTEMES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: Rendimiento						
01	¿El personal que trabaja en la institución cumple con su trabajo en el turno programado en el rol mensual?					X
02	¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?					X
03	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?					X
04	¿Existe monitoreo al inicio y finalización de cada turno?					X
05	¿Hay presión de cumplimiento de paquetes de atención?					X
06	¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?					X
07	¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?					X
08	¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?					X
DIMENSIÓN: Ejecución						
09	¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?					X
10	¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?					X
11	¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?					X
12	¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?					X
13	¿Cooperan en la elaboración del plan de trabajo?					X
14	¿Es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?					X
15	¿Se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?					X
16	¿Cree que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?					X



Recomendaciones:

- Se recomienda cambiar la escala de Likert por: Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Frecuentemente, Muy frecuentemente en ambas variables
- Evitar colocar ítems en signos de interrogación.

Apellidos y Nombres	VASQUEZ DIAZ JACINTA DANAE
Grado Académico	MAGISTER
Mención	GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Jacinta Danay Vasquez Diaz
Lic. en Gerencia
CEA-0000
Firma



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
TEST DE CUESTIONARIO

Título del Proyecto de Tesis: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS"- CHACHAPOYAS, 2023"

Responsable: Bach. Blanca Estefanía Barboza Poquioma

Indicaciones: señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS", que les mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco 2.- Poco 3.- Regular 4.- Aceptable 5.- Muy aceptable

N°	ÍTEMES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN: Incorporación de personal						
01	¿La institución realiza convocatorias de personal con un cronograma establecido?					X
02	¿Las convocatorias permiten que la institución opte contratar al personal mejor calificado para las áreas a trabajar?					X
DIMENSIÓN: Selección del personal						
03	¿El personal está calificado para desempeñar con eficiencia sus responsabilidades en las áreas de trabajo?					X
04	¿El personal cumple con el perfil solicitado para cada una de las vacantes de trabajo?					X
DIMENSIÓN: Disposición de profesionales						
05	¿El personal que ingresa conoce el área donde trabajará?					X
06	¿Observa compromiso laboral de parte de los trabajadores en la institución?					X
DIMENSIÓN: Formación de trabajo						
07	¿Qué tanto se brinda la meta de trabajo a los colaboradores?			X		



08	¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el manual de atención a los pacientes?					X
DIMENSIÓN: Análisis de rendimiento						
09	¿Existe una supervisión constantemente de parte de jefatura u otra jerarquía a las actividades desarrolladas por los trabajadores?					X
10	¿El rol de turnos es el adecuado dentro de la institución?					X
DIMENSIÓN: Compensación						
11	¿La institución cumple con el pago mensual por el cumplimiento de atenciones y turnos?					X
12	¿La institución propone algún pago extra al trabajador?					X
DIMENSIÓN: Plan de estímulos						
13	¿La institución impulsa con incentivos a los trabajadores?					X
14	¿Se realiza algún tipo de abono de incentivos a los trabajadores que mejoren su rendimiento?					X
DIMENSIÓN: Ofertas y servicios						
15	¿La institución ofrece pagos extras no financieros?					X
16	¿La organización vela por el bienestar del personal colaborador?					X
DIMENSIÓN: Formación						
17	¿La institución envía constantemente a capacitarse a su personal?					X
18	¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su área?					X
DIMENSIÓN: Evaluación del personal e institución						
19	¿El personal tiene experiencia laboral según el perfil de puesto?					X
20	¿El personal colabora e influye efectivamente en la institución?					X
DIMENSIÓN: Vínculo con el personal						
21	¿La jefatura de la institución se relaciona con los trabajadores de manera directa y fluida?					X
22	¿Contribuyen jefatura a colaborar en la realización de atenciones diarias?					X
DIMENSIÓN: Bienestar, protección y condición de vida						
23	¿La institución cuenta con la distribución adecuada de los ambientes para laborar?					X
24	¿Hay zonas de seguridad y señalización en casos de fenómenos naturales?					X
25	¿Cumple la institución en el aporte integral mensual al trabajador?					X



N°	ÍTEMES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: Rendimiento						
01	¿El personal que trabaja en la institución cumple con su trabajo en el turno programado en el rol mensual?					X
02	¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?					X
03	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?					X
04	¿Existe monitoreo al inicio y finalización de cada turno?					X
05	¿Hay presión de cumplimiento de paquetes de atención?					X
06	¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?					X
07	¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?					X
08	¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?					X
DIMENSIÓN: Ejecución						
09	¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?					X
10	¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?					X
11	¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?					X
12	¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?					X
13	¿Cooperan en la elaboración del plan de trabajo?					X
14	¿Es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?					X
15	¿Se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?					X
16	¿Cree que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?					X



Recomendaciones:

- Se recomienda cambiar la escala de Likert por: Nunca, Casi Nunca, Ocasionalmente, Frecuentemente, Muy Frecuentemente en ambas variables.
- Evitar colocar los ítems en signo de interrogación.
- Mejorar la redacción de los ítems de la primera variable. (donde se marcó regular)

Apellidos y Nombres	CARRIÓN COLCHADO BILLY JOHNSON
Grado Académico	MAGISTER
Mención	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL





VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
TEST DE CUESTIONARIO

Título del Proyecto de Tests: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS"- CHACHAPOYAS, 2023"

Responsable: Bach. Blanca Estefanía Barboza Poquioma

Indicaciones: señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO "AYLLU SACHAPUYOS", que les mostramos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde

1.- Muy poco 2.- Poco 3.- Regular 4.- Aceptable 5.- Muy aceptable

N°	ÍTEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN: Incorporación de personal						
01	¿La institución realiza convocatorias de personal con un cronograma establecido?					X
02	¿Las convocatorias permiten que la institución opte contratar al personal mejor calificado para las áreas a trabajar?					X
DIMENSIÓN: Selección del personal						
03	¿El personal está calificado para desempeñar con eficiencia sus responsabilidades en las áreas de trabajo?					X
04	¿El personal cumple con el perfil solicitado para cada una de las vacantes de trabajo?					X
DIMENSIÓN: Disposición de profesionales						
05	¿El personal que ingresa conoce el área donde trabajará?					X
06	¿Observa compromiso laboral de parte de los trabajadores en la institución?					X
DIMENSIÓN: Formación de trabajo						
07	¿Qué tanto se brinda la meta de trabajo a los colaboradores?		X			
08	¿Cumplen los trabajadores con lo establecido en el manual de atención a los pacientes?					X



DIMENSIÓN: Análisis de rendimiento						
09	¿Existe una supervisión constantemente de parte de jefatura u otra jerarquía a las actividades desarrolladas por los trabajadores?					X
10	¿El rol de turnos es el adecuado dentro de la institución?					X
DIMENSIÓN: Compensación						
11	¿La institución cumple con el pago mensual por el cumplimiento de atenciones y turnos?					X
12	¿La institución propone algún pago extra al trabajador?					X
DIMENSIÓN: Plan de estímulos						
13	¿La institución impulsa con incentivos a los trabajadores?					X
14	¿Se realiza algún tipo de abono de incentivos a los trabajadores que mejoren su rendimiento?					X
DIMENSIÓN: Ofertas y servicios						
15	¿La institución ofrece pagos extras no financieros?					X
16	¿La organización vela por el bienestar del personal colaborador?					X
DIMENSIÓN: Formación						
17	¿La institución envía constantemente a capacitar a su personal?					X
18	¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas pertenecientes a su área?					X
DIMENSIÓN: Evolución del personal e institución						
19	¿El personal tiene experiencia laboral según el perfil de puesto?					X
20	¿El personal colabora e influye efectivamente en la institución?					X
DIMENSIÓN: Vínculo con el personal						
21	¿La jefatura de la institución se relaciona con los trabajadores de manera directa y fluida?					X
22	¿Contribuyen jefatura a colaborar en la realización de atenciones diarias?					X
DIMENSIÓN: Bienestar, protección y condición de vida						
23	¿La institución cuenta con la distribución adecuada de los ambientes para laborar?					X
24	¿Hay zonas de seguridad y señalización en casos de fenómenos naturales?					X
25	¿Cumple la institución en el aporte integral mensual al trabajador?					X




N°	ÍTEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: Rendimiento						
01	¿El personal que trabaja en la institución cumple con su trabajo en el turno programado en el rol mensual?					X
02	¿Todos los trabajadores cuentan con los recursos necesarios?					X
03	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?					X
04	¿Existe monitoreo al inicio y finalización de cada turno?					X
05	¿Hay presión de cumplimiento de paquetes de atención?					X
06	¿Los recursos que utiliza el personal son constantemente evaluados e inventariados?					X
07	¿Considera que el jefe de área es empático con los trabajadores?					X
08	¿Alguna vez tuvo inconvenientes con los recursos que le brindó la institución?					X
DIMENSIÓN: Ejecución						
09	¿Los trabajadores hacen su trabajo en el tiempo esperado sin cometer errores?					X
10	¿Logran los objetivos que se trazan para un determinado periodo?					X
11	¿Alcanzan los objetivos en el tiempo indicado?					X
12	¿Respetan los horarios establecidos en el trabajo?					X
13	¿Cooperan en la elaboración del plan de trabajo?					X
14	¿Es capaz de iniciar sus actividades antes de que se le indique?					X
15	¿Se ofrece voluntariamente ayudar a su jefe sin que se lo pida?					X
16	¿Cree que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la entidad?					X



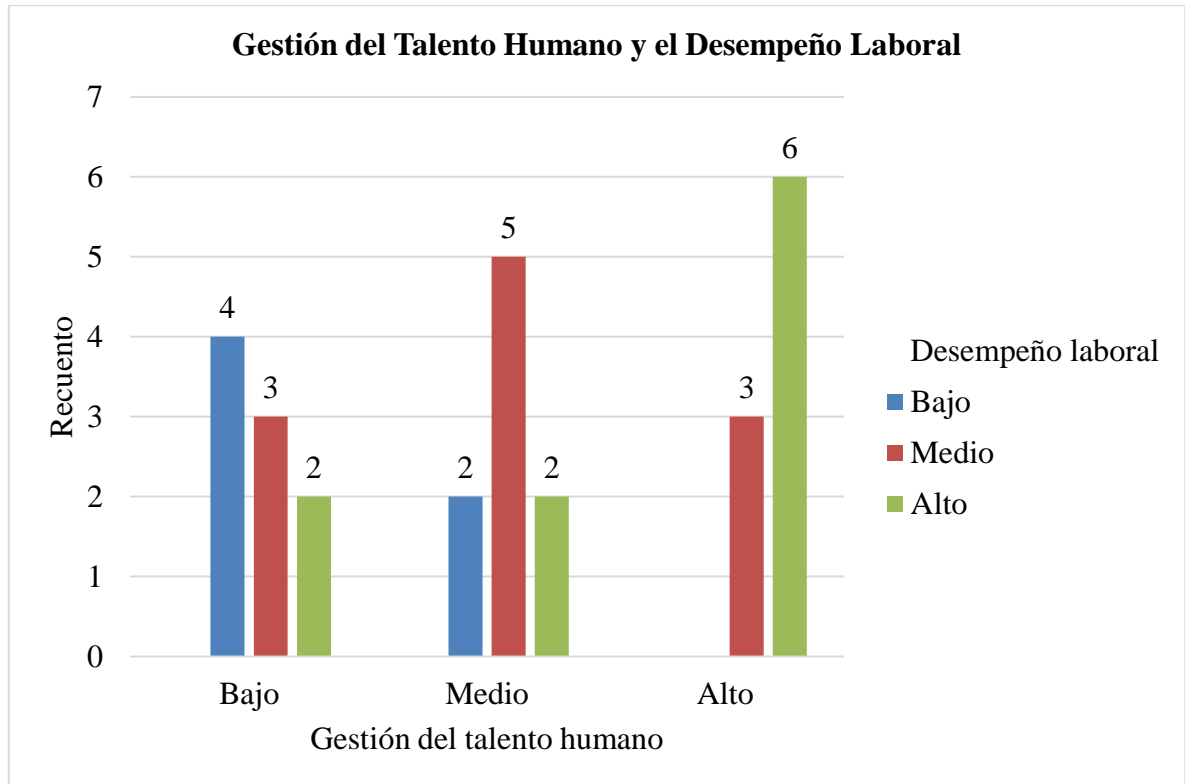
Recomendaciones:

Apellidos y Nombres	SIENA DÍAZ YSHONER
Grado Académico	DOCTOR
Mención	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


Firma

Anexo 5: Figuras.

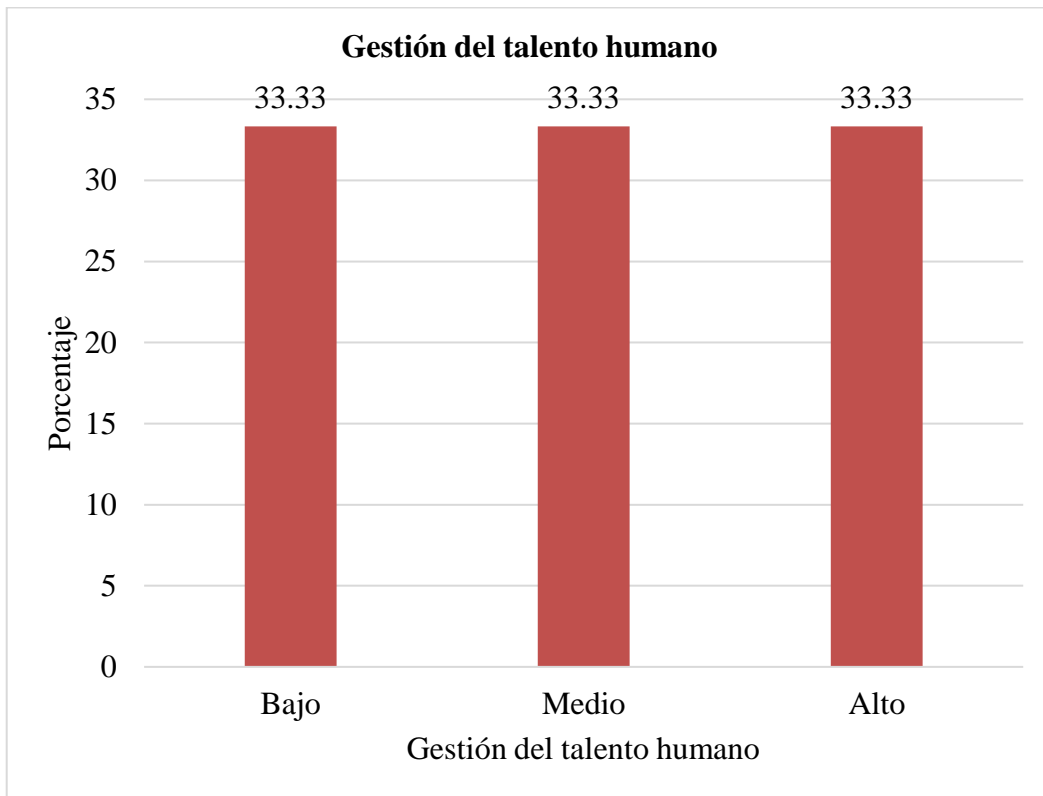
Figura 1: *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos” Chachapoyas en el año 2023.*



Fuente: Tabla 1.

En la tabla 1 y figura 1 se observa que del 100% (27 personas); el 22.2% (6 personas) tuvieron gestión del talento humano alto y el desempeño laboral alto, el 11.1% (3 personas) fue de nivel medio, el 7.4% (2 personas) alto, el 18.5% (5 personas) tuvieron gestión del talento humano medio el desempeño laboral medio.

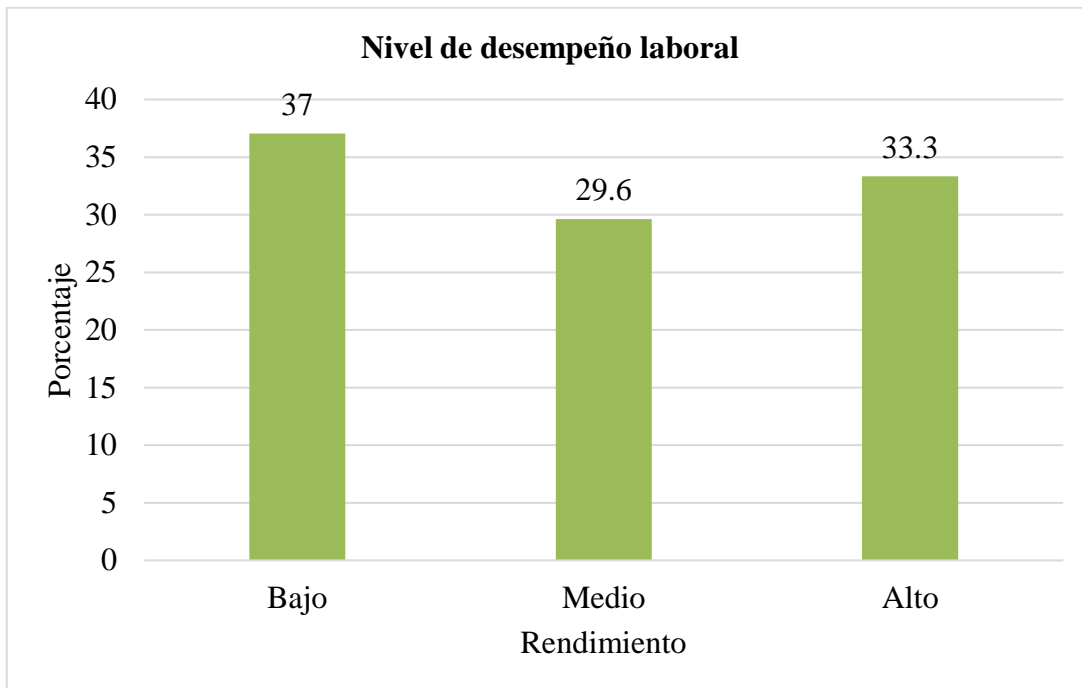
Figura 2: *Gestión del talento humano en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario “Ayllu Sachapuyos.*



Fuente: Tabla2.

En la tabla 2 y figura 2 se observa que el 33.33% (9 personas) tuvieron gestión del talento humano alto, el 33.33% (9 personas) medio y el 33.33% (9 personas) bajo.

Figura 3: Nivel de desempeño laboral del personal del Centro de Salud Mental “Ayllu Sachapuyos.”



Fuente: Tabla3.

En la tabla 3 y figura 3 se observa que del 100% (27 trabajadores); el 37% (10 personas) tuvieron nivel de desempeño laboral bajo, el 33.3% (9 personas) tuvieron nivel de desempeño laboral alto y el 29.3% (8 personas) tuvieron nivel de desempeño laboral medio.

Anexo 6: Carta de autorización de realización de investigación emitida por la Dirección Regional de Salud de Amazonas.



GOBIERNO REGIONAL
AMAZONAS

GOBERNACION REGIONAL

DIRECCION GENERAL



Firmado digitalmente por
BUSTAMANTE CHAUCA TOMAS
PERSHING FIR 00665506 hars
Cargo: Director Regional
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.03.2024 17:43:05 -05:00

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chachapoyas, 18 de Marzo del 2024

CARTA N° 000084-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG

Señorita:
Blanca Estaefania Barboza Poquioma
CHACHAPOYAS,AMAZONAS-CHACHAPOYAS-CHACHAPOYAS
Presente.-

Asunto : AUTORIZACION DE REALIZACION DE INVESTIGACION.

Referencia : Solicitud de fecha 06 de marzo 2024

Mediante el presente me dirijo al despacho de su digno cargo expresándole mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al documento descrito en el rubro de la referencia a través del cual solicita autorización para realización de investigación "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario "Ayllu Sachapuyos"; al respecto esta Dirección autoriza realizar la investigación antes indicado y al termino de dicha actividad deberá presentar los resultados de la investigación a la oficina de epidemiología de esta sede Regional

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

TOMAS PERSHING BUSTAMANTE CHAUCA
DIRECTOR REGIONAL
000725 - DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

TBC/MAC
CC.: cc.:



Firmado digitalmente por AGUILAR
CAMAN MARLITH FIR 41184477
hars
Motivo: Day V° B°
Fecha: 18.03.2024 18:02:50 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Gobierno Regional Amazonas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.regionamazonas.gob.pe/verificador/inicio.do> e ingresando la siguiente clave: 65CIM6E

www.gob.pe/regionamazonas

Jr. Ortiz Arrieta N° 1250
Chachapoyas - Amazonas