



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de  
centros de salud Ica – Perú, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Paro Vargas, Danney Mariela ([orcid.org/0000-0003-1149-1792](https://orcid.org/0000-0003-1149-1792))

**ASESOR:**

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar ([orcid.org/0000-0003-1202-5523](https://orcid.org/0000-0003-1202-5523))

**CO-ASESOR:**

Mg. Sánchez Vásquez Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

2023

## **Dedicatoria**

A Esperanza, por ser mi motor y motivo para seguir esforzándome, por ser la luz que ilumina mi camino, por ser mi killari.

A mi madre por su valentía, coraje y fortaleza, por ser un gran ejemplo día a día para mí y mis hermanos.

A mis hermanos, quienes a medida que crecen me demuestran que la unión hace la fuerza, gracias por su apoyo y compañía.

## **Agradecimientos**

A la Universidad César Vallejo, por permitirme cumplir la meta de obtener mi grado de maestra.

A mi familia y mi novio por creer en mí en todo momento, por todo el esfuerzo que hicieron para que pueda concluir la maestría y sobre todo por su amor.

A mi asesor por su apoyo, guía, tiempo y orientación, por la cual llegué a concluir la tesis.

A todos mis maestros, quienes me proporcionaron conocimiento y muestra de vocación.

## Índice de contenidos

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 : Análisis descriptivo de la variable gestión de recursos humanos	19
Tabla 2 : Análisis descriptivo de la variable salud mental	20
Tabla 3 : Contrastación de la Hipótesis General	21
Tabla 4 : Grado de relación de la hipótesis específica 1	22
Tabla 5 : Grado de relación de la hipótesis específica 2	23
Tabla 6 : Grado de relación de la hipótesis específica 3	24
Tabla 7 : Grado de relación de la hipótesis específica 4	25
Tabla 8 : Grado de relación de la hipótesis específica 5	26
Tabla 9 : Grado de relación de la hipótesis específica 6	27
Tabla 10: Matriz de consistencia	42
Tabla 11: Operacionalización de las variables	43
Tabla 12: Análisis de validez ítem –test del inventario de gestión en recursos humanos	47
Tabla 13: Estadísticos de confiabilidad del inventario de gestión de recursos humanos, Coeficiente Alfa de Cronbach	47
Tabla 14: Análisis de validez ítem –test del inventario de salud mental	48
Tabla 15: Estadísticos de confiabilidad del inventario de salud mental, Coeficiente Alfa de Cronbach	48

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la salud mental de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. La muestra seleccionada para la investigación fue de 150 trabajadores de centros de salud de Ica mediante muestro por conveniencia, de tipo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. El instrumento empleado fue un cuestionario adaptado. Por otro lado, se observa un tamaño de efecto pequeño y mediano. Con respecto al objetivo se halló que se encontró que existe relación positiva, de tipo moderada y muy significativa entre variables, en base a relación de la variable gestión de recursos humanos y las dimensiones de salud mental se halló que tienen relación positiva, de tipo moderada y muy significativa. Por lo tanto, a mayor nivel de gestión de recursos humanos mayor nivel de salud mental.

**Palabras clave:** Salud mental, gestión, recursos humanos.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to establish how human resource management is related to the mental health of health center workers Ica - Peru, 2022. The sample selected for the research was 150 health center workers from Ica by convenience sampling, of the correlational type, with a non-experimental cross-sectional design. The instrument used was an adapted questionnaire. On the other hand, a small and medium effect size is observed. Regarding the objective, it was found that there is a positive, moderate and highly significant relationship between variables, based on a relationship between the human resources management variable and the mental health dimensions, it was found that they have a positive relationship. moderate and very significant. Therefore, the higher the level of human resource management, the higher the level of mental health.

**Keywords:** Mental health, management, human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

Es importante investigar la variable gestión de recursos humanos dentro del sector salud debido se genera la identificación de los trabajadores, se promueve acciones de mejora laboral, se genera capacitación de acuerdo a la necesidad y busca que el paciente obtenga experiencia significativa en relación a la atención por parte del Centro de Salud. De igual modo el indagar sobre salud mental en trabajadores que tienen un alto grado de importancia puesto que impacta de forma significativa en la funcionalidad y rendimiento.

Organización Panamericana de la Salud (2017) para la 29ava Conferencia Sanitaria Panamericana propuso estrategias para gestionar recursos humanos con el propósito de brindar acceso universal y cobertura universal en salud. Entonces gestionar recursos humanos se convierte en la base para relacionar la cantidad de personal de salud y el número de pacientes pudiendo generar déficit en atención, pocas herramientas para la retención de los trabajadores sobre todo aquellos que se encuentran en zonas rurales, disminución en la calidad de atención y altas tasas de deserción o migración.

Organización Mundial de la Salud (2022) en el informe The Covid-19 Health Care Workers Study (Heroes) reveló que entre el 14,7% de personal entrevistado y el 22% presenta sintomatología asociada a sospecha de episodios depresivos y el 5 al 15 % presento ideación suicida. La entrevista se realizó en 14502 a personal que labora en el sector salud de países de América del Sur como Perú, Argentina, Venezuela, entre otros.

Ministerio de la Salud (2021) en la serie Bibliográfica de Recursos Humanos de Salud N° 34 indica que en el Perú la densidad de personal que labora en el área clínica y de la salud es de 16,79 % de médicos, 20,30% de enfermeros y 6,36 % obstetras. No logrando abarcar la necesidad de la población.

MINSA (2020) en el Informe de Cuidado de la salud mental en el contexto de COVID 19 en personal de la salud menciona que la salud mental del personal sanitario se ha visto vulnerada dando pie a sintomatología depresiva, desesperanza aprendida, y demás de evaluar que situaciones que dañan gravemente sus labores.

De acuerdo a la problemática planteada en la investigación se planteó la siguiente pregunta; ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la salud mental en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?

Y los problemas específicos: 1) ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción persona en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?, 2) ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la actitud prosocial en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?, 3) ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el autocontrol en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?, 4) ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la autonomía en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?, 5) ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?, 6) ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022?

La investigación tuvo una justificación práctica mediante esta se podrá obtener resultados que a un futuro podrán sugerir la creación o gestión de charlas, talleres, entre otros de acuerdo a cada una de las variables presentadas. Una justificación teórica debido a que este estudio permitirá acrecentar los conocimientos sobre las variables propuestas, además permitirá analizar si existen correlaciones de variables en una población específica que se encuentra laborando en un centro de salud. Con una justificación metodológica debido a que se evaluará y revisará cada una de las propiedades psicométricas de ambas variables y así poder brindar un cuestionario con las características de confiabilidad y validez, de este modo podrá ser cotejado en contextos similares a los de la población. La justificación social brindará conocimiento sobre el contexto planteado, de igual modo permitirá la evaluación de la relación entre variables.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general se planteó de la siguiente manera: Establecer de qué manera la gestión de recursos humanos se

relaciona con la salud mental de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022

Cuyos objetivos específicos son: 1) Describir de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción persona en los trabajadores de centros de salud de Salud Ica – Perú, 2022. 2) Identificar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la actitud prosocial en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 3) Describir qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el autocontrol en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 4) Asociar la gestión de recursos humanos se relaciona con la autonomía en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 5) Describir de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 6) Asociar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

Se planteó como hipótesis general: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la salud mental de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022

Mientras que, las hipótesis específicas son: 1) La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la satisfacción persona en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 2) La gestión de recursos humanos se asocia significativamente con la actitud prosocial en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 3) La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el autocontrol en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 4) La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con la autonomía en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 5) La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. 6) La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Urzua et al. (2020) realizaron un estudio en Chile sobre salud mental en 125 trabajadores expuesto al COVID-19, empleando como instrumentos de evaluación PHQ-9, GAD-7, ISI y el IES-R, obteniendo como resultado síntomas de ansiedad (74%), síntomas de distrés (56%), síntomas de depresión (66%) e presencia de insomnio (65%) indicando un mayor reporte de sintomatología comparada a la de la población en general. Este resultado aporta a la investigación la información sobre la mayor incidencia de síntomas psicológicos displacenteros en trabajadores del sector salud.

Mejia et al. (2020) realizaron una investigación sobre peculiaridades tanto profesionales como normativas de los recursos humanos en 1,283 personas de Latinoamérica que laboran en el sector salud, teniendo como instrumentos encuestas autoaplicadas y como resultado que los factores que influyen en los recursos humanos son el sueldo siendo los médicos en el sector salud público más remunerados permitiendo realizar formación académica. En el sector privado de salud los sueldos se asemejan más entre las diferentes profesiones aportando de este modo la influencia de la variable remuneración y compensación del personal en la variable satisfacción personal o de logro.

López et al. (2022) realizaron una investigación en España en la cual analizaron los comportamientos organizacionales, calidad de las relaciones con jefatura, mediante un método descriptivo en 2541 enfermeras, además de 192 jefas de servicio, se utilizó como instrumento cuestionarios validados, encontrando como resultado que el control se relaciona con los comportamientos organizaciones afectando la calidad en atención y en las relaciones interpersonales. Aportando a la investigación a la dimensión organización de trabajo, ya que cada profesional cumple una función dentro de la organización si esta función se ve limitada causando efecto negativo en el trabajador

Genari et al. (2022) realizaron una investigación en Brasil cuyo objetivo de conocer de qué forma impacta la práctica de gestión sostenible en el compromiso organizacional dentro de los recursos humanos para lo cual tuvieron una muestra de 290 trabajadores, utilizaron la técnica de modelado de ecuaciones estructurales hallando que la práctica de gestión sostenible genera

atracción y retención de los trabajadores, profesionales saludables y motivados, mayor desarrollo de competencias. Esto aportará a la presente investigación puesto que relaciona de forma directa que una adecuada práctica de la GRH genera impacto en salud mental.

Velasco (2022) realizó una investigación para hallar la interacción entre la gestión y la sostenibilidad en RRHH, como muestra se tuvo a 106 empresas de Brasil, tomando como medida de análisis la información del ESG de Refinitiv de los años 2015 hasta el 2019, los resultados obtenidos mostraron que las empresas evaluadas tienen incorporados sistemas relacionados a políticas para trabajadores, oportunidades de mejora, equipo focalizado en la salud y seguridad del trabajador, implementación de políticas de capacitación y desarrollo. Esto aporta a la investigación en la variable políticas internas y se asocia al desarrollo personal del trabajador.

Secín et al. (2022) realizaron una investigación en México, contaron con 190 trabajadores hospitalarios a las que evaluaron con la Escala de depresión y Ansiedad de Beck, Cuestionario de Maslach Burnout, CAGE y Plutchick con el objetivo de conocer su estado emocional, los resultados indicaron que el 11,5% presentó depresión, 11% ansiedad, con riesgo de suicidio el 11% en el mes de abril y para junio el 3%, con respecto a síndrome de burnout no se reportaron casos, trabajadores con consumo de alcohol perjudicial el 2%. Esto aporta a la investigación demostrando que debe existir dentro de la política institucional algún tipo de protocolo de atención para que el personal de salud en salud mental y puedan sentir satisfacción personal.

Solís et al. (2022) realizaron un estudio en una empresa peruana para conocer la relación entre la gestión empresarial mediante RRHH, se tuvo como muestra 100 trabajadores, como instrumento se utilizó un cuestionario validado por criterios de jueces. Se obtuvo como resultado que tener la gestión de los RRHH genera un impacto positivo en los trabajadores cuando se promueve la cultura organizacional y dan como resultado mayor productividad. De modo que aporta a la investigación la relación entre la gestionar RRHH permite que los trabajadores aspiren a auto desarrollarse.

Bellia et al. (2021) realizaron una investigación en Buenos Aires, cuyo objetivo fue identificar los efectos psicológicos en personal de salud durante la aparición y desarrollo de la COVID19. Para la muestra evaluaron a 862 personas que laboran en el sector salud, utilizaron como instrumento la encuesta ImPaCTS – SAC.20, los resultados obtenidos fueron una prominencia en los casos de depresión leve y moderada, un 41 % presento síntomas de ansiedad, hubo un 7,7% de disminución de fumadores y el aumento un 9,6% de personal de salud que asiste a psicoterapia. Esto es importante para la investigación ya que infiere que la presencia de síntomas ansiosos y depresivos prevalecen en situaciones de crisis, siendo necesario la atención psicológica oportuna.

Pazmiño et al. (2021) realizaron una investigación aplicando el test PHQ-9, GAD-7, ISI y EIE-R a una muestra de 1028 personal de sector salud, para el objetivo tuvieron en cuenta el identificar los factores que generan efectos negativos en la salud emocional en los trabajadores de salud en provincias de Ecuador, los resultados obtenidos fueron los siguientes: 27,3% sintomatología depresiva, 39,2% ansiedad, 16,3% trastornos de sueño, 43,8% TEPT. Los factores identificados fueron el trabajar en provincias con mayor presencia de contagio, ser médico especialista, percepción negativa con respecto al equipo de protección insuficiente o no efectivo. Esto aporta a la investigación demostrando que una buena gestión de recursos financieros incluidos dentro de las políticas institucionales puede reducir la percepción negativa o inseguridad laboral.

Gutierrez et al. (2021) realizaron una investigación para abordar el vínculo satisfacción laboral y gestión de RRHH, con una población de 279 sujetos entre profesionales, técnicos, auxiliares y administrativos peruanos, mediante la encuesta como instrumento de evaluación. Como resultado encontraron que en el Hospital Militar no había estrategias de mantenimiento de personal y que la promoción de los mismos era escasa. Esto se relaciona a la investigación puesto que gestionar la permanencia del personal genera en los trabajadores conductas de auto actualización.

Osorio et al. (2022) realizaron una investigación sobre determinantes del desarrollo de sintomatología en ansiedad, depresión o estrés. La muestra fue de

258 trabajadores peruanos en el sector salud, empleando como instrumentos GAD-7, PHQ-9 y IES-R para el estudio de las variables, de la cual se obtuvo como resultado que el ser médico está asociado a menor prevalencia de ansiedad, sin embargo, el vivir solo genera una predisposición a presentar depresión. De manera que nos permite aportar a la investigación que existen factores extrínsecos que asociados a la labor asistencial generan predisposición a una salud mental negativa.

Quiñones et al. (2021) realizaron una investigación sobre la comunicación interna dentro de una oficina de gestión de RRHH conformada por 139 empleados de una entidad pública de Perú, utilizaron la encuesta y la Escala de Percepción sobre comunicación interna como instrumentos y obtuvieron como resultado que existen diferencias en la comunicación de los trabajadores. Esto es relevante para la investigación porque aporta en la organización del trabajo.

Mamani et al. (2021) en la investigación que realizaron buscaron hallar el efecto de la pandemia y el malestar psicológico ocasionado en el personal de salud peruano, para la muestra se evaluó a 401 trabajadores del sector salud que laboran en la región de Puno. Los instrumentos para la evaluación fueron: EPPC – COVID-19, PHQ-2, GAD-2, AU-10. Los resultados fueron que ante la preocupación por un evento en crisis genera depresión, ansiedad, malestar psicológico, generando menor efecto en el trabajo realizado. Siendo importante para la investigación debido a que confirma que el estado emocional influye en la motivación y desarrollo del trabajo.

La teoría Bifactorial (Herzberg, 1959), podría explicar la relación entre las variables de estudio debido a que puede explicar que la salud mental positiva o negativa dependerá de los factores intrínsecos y extrínsecos. Por lo tanto, cuando la gestión de personal se ve afectada genera impacto en la salud emocional de los trabajadores en el sector salud.

McGregor, D. (1985) citado por (Madero, 2018) refiere que la Teoría X que explica mejor la variable recursos humanos.

El líder genera y produce motivaciones económicas, las principales características:

- El régimen, rigidez, visión tradicional siendo pilares de la visión directa del líder.
- El líder que comanda todo lo que concierne a su trabajo.
- Las directrices que propone el líder son seguidas por los empleados.
- Cuando se realiza la supervisión se busca evaluar si se está llegando a los objetivos y propósitos propuestos.
- La dirección fomenta el respeto.

La Teoría Y infiere que el director o líder ve en el empleado la fortaleza, la organización y motivación por el trabajo que afecta significativamente a su desempeño natural siendo necesario para su labor natural, las principales características:

- El confort del empleado debe estar presente para el jefe.
- El líder asume que el trabajador cuenta con capacidades de organización e incentiva esta parte.
- Las condiciones adecuadas para el trabajar depende de la dirección.
- La creencia de realizar efectivamente un trabajo parte desde la dirección.
- La autosuficiencia y eficacia son partes del trabajador que le permite utilizar como herramientas para el desarrollo de actividades.

La teoría de X y Y se implementan en las empresas para generar competencias laborales y fomentar la eficacia y productividad. mayor eficacia y productividad.

La teoría de agencia (Jensen, M. y Meckling, W., 1976) pretende explicar el funcionamiento de la gestión del personal, los mecanismos que utilizan los directivos pueden generar conflictos, entonces es cuando el enfoque de interacción entre los recursos humanos genera problemas de agencia.

Teoría de los sistemas cooperativos (Barnard, 1968) los objetivos personales no actúan de forma aislada puesto que necesitan relacionarse. Las organizaciones se generan a través de la cooperación y proactividad de las personas.

Teoría institucional (DiMaggio y Powel, 1988) los requisitos para que las organización puedan funcionar de forma optima deben cumplir con los requisitos para recibir apoyo y colaboracion de sus trabajadores. Teoría del costo de transacciones (Williamson, O., 1975) identifica el motivo de los costos de las transacciones y los mecanismos de las empresas para coordinar de forma eficientemente la transaccion de modo que al final logren economizar la accion.

Teoría de Recursos y Capacidades en Gestión Estratégica (Barney, 1991) indica que los recursos heterogeneos en las organizaciones se relacionan con la capacidad de la institución para hacer efectivo el uso de sus potenciales para generar resultados optimos y de beneficios a corto, mediano o largo plazo.

Teoría del Doble Vinculo de (Gregory Bateson, 1956) ayudará a entender la variable Salud Mental puesto que existen cambios que se producen desde los intercambios verbales entre dos personas, esto propone que la combinación de factores genéticos, ambientales y los patrones comunicativos generan un alto impacto en la salud mental.

Modelo biopsicosocial (Engel, 1977) explica que la causa de la salud es de múltiples causas, en ellas está comprendido el lado biológico, psicológico y social. Modelo salutogénico (Antonovsky, 1987) indica que para la evaluación de la salud se debe tener en cuenta una visión integral de la salud para cualquier tipo de intervención, dentro de este modelo la personalidad, resiliencia y demás se consideran parte del desarrollo de la salud.

Modelo de salud positiva (Parsons, 1964) menciona que la salud dependerá del desarrollo óptimo las capacidades del individuo, influye el nivel de vida, el bienestar social. El modelo de salud como inteligencia emocional (Mayer, 2000) propone que la inteligencia emocional influye en el estado de salud y bienestar, es así que la inteligencia emocional construye y genera salud puesto que hace que la sabiduría emocional sea utilizada en diversos contextos con conocimiento emocional generando menor presencia de emociones negativas.

Werther (2008), indica que la gestión de RRHH es una ciencia practica debido a que relaciona un conjunto de decisiones en base al trabajo, están

relacionadas entre sí mismas, este concepto nace desde la psicología industrial, el trabajo social y gestión científica desde la primera guerra mundial. Entonces la gestión de RRHH centra los conceptos línea de carrera, contrato, selección, formación, oportunidades y rendimiento

Bittel (1997) menciona que una comprensión de tomar acciones destinadas a obtener negocios o ventajas comerciales. Considerando a las personas como el recurso activo de una organización, se puede decir que la gestión de RRHH son actividades que inician, desarrollan y movilizan a los individuos para que una empresa logre sus objetivos. La gestión de RRHH poner a las personas adecuadas con las habilidades idóneas en el lugar adecuado en el momento preciso.

Delgado de Smith (2007) cree que la gestión de RRHH abarca procesos que permiten que los recursos humanos ejerzan diligencia para facilitar su contribución al desempeño de la empresa. Todos los miembros activos de la empresa están involucrados en el proceso, incluidos los directivos con responsabilidades administrativas, los empleados con negociaciones de contratos y los representantes del personal. Todos los individuos de la empresa están inmersos en el proceso de gestión de personal. Esto incluye gerentes con tareas administrativas, empleados con negociaciones de contratos y representantes del personal.

Davis, K. y Werther, W. (1991) indican que la gestión del personal es la ciencia práctica que relaciona el empleo con las decisiones, es decir se centra en las técnicas de organización, contratación, selección, entre otros que generan participación de los trabajadores.

Louart, P. (2000) indica que el funcionamiento de una organización necesita de políticas personales, articulación de funciones, conocimiento de los objetivos de la empresa, estrategias para el desarrollo y conservación del personal. Todo lo antes mencionado debe lograrse teniendo un instrumento de gestión donde se encuentren las reglas, normas y funciones.

MINSA (1999) menciona que los individuos son el activo más importante en la empresa, de igual modo el éxito de la empresa dentro de un mundo globalizado

dependerá del alto nivel de competitividad y como resultado se deberá a integración eficiente y efectiva de sus trabajadores. Esto nos permitió ejecutar nuestra estrategia y lograr nuestros objetivos. No cabe duda que el factor humano es el fundamento y esencia del desarrollo organizacional.

Enfoque RRHH. Sobre dimensión propuesta por Chiavenato (2006), citado por (Solano, 2017) siendo estas:

1. Plan Político. Un marco de política estratégica para lograr objetivos específicos a través de la planificación que permite el éxito del proyecto.
2. Organización del trabajo. Organización del personal según objetivos regionales y organizativos.
3. Selección de Personal. Cada publicación debe tener el perfil deseado para esa publicación.
4. El personal deberá cumplir con los requisitos establecidos por la entidad proveedora. El éxito de tu organización depende de ello, por lo que necesitas tomar decisiones basadas en datos fiables. El desempeño debe ser consistente con los medios utilizados para lograr el resultado. Por lo tanto, utilizar las mejores prácticas es lo que hace posible el éxito.
5. Recompensas y recompensas del personal. Hay tres tipos de salarios: pago de incentivos laborales y compensación y beneficios y, finalmente, beneficios.

La presente investigación tomará como autor referente al Losano porque se asemeja más a la investigación planteada.

OMS (2022) define que el estado de confort en una persona que lleva a alcanzar su máximo potencial para confrontar las vicisitudes y que labora de forma productiva y fructífera, ayudando a la comunidad tiene salud mental.

Vidal (1986) para la psiquiatría, la salud mental es definida como “un equilibrio y positividad que permite a las personas interactuar creativamente con su entorno, promoviendo el crecimiento personal y el bienestar personal, y el del entorno social inmediato y distante y en un estado de ajuste suficiente”.

Dávila (1994) la salud es un bien publico por tal motivo debe ser funcion del estado velar por que el individuo goze buena salud en su totalidad.

Levav (1992) la salud debe ser atendida mediante una disciplina transdisciplinaria considerando al individuo como un todo, por lo tanto se toma a la salud como un condicionante al desarrollo integral.

Fromm (1990) el superar el narcicismo y formular de modo positivo para alcanzar el amor, superacion, identidad y tener la capacidad de vivir en pacificidad acercandose a la independecia es salud mental.

Davini (1978) Para hablar del concepto de salud mental, primero debemos referirnos al concepto de salud. Etimológicamente deriva del latín salud y se entiende como aquel estado en el cual el organismo realiza sus funciones con normalidad.

Jahoda (1958) citado por (Lluch, 1999) indica que la salud mental como concepto surge por el siglo XX para ser utilizado como referencia a los estados de salud como enfermedad que afecta la psique. El término implantación surgió en paralelo con la imagen holística del hombre como un ser biopsicosocial. La filosofía de "patrocinar" se inclina por ver la salud desde la prevención y promoción y no solo como la ausencia de enfermedad.

Definir el concepto de salud mental fue el primer problema puesto que es un concepto que abarca un campo multidisciplinario y a su vez tiene aporte de diferentes disciplinas de las cuales podemos resaltar la psicología, sociología, entre otros. Para cada una de las disciplinas antes mencionadas tendrá un propio concepto, diversos enfoques, nuevas teorías, múltiples estrategias y demás. Debido a esto es difícil integrar un concepto único. Por otro lado, la psicología humana objeto de estudio es demasiado compleja para resumir sus múltiples matices en una definición universal que se pueda recopilar. Esta combinación compleja ha dado lugar a varios intentos de definir la salud mental.

Jahoda (1958) realizo el primer estudio se basó en la versión completa del modelo propuesto por: 6 criterios y 16 dimensiones. Los resultados sugieren adoptar las estructuras más pequeñas generadas por el segundo estudio. Hay seis factores generales y ningún factor específico.

La monografía titulada Conceptos Actuales de Salud Mental Positiva, desarrollada publicada en 1958:

1. Actitudes hacia uno mismo: incorpora la importancia de la autoconciencia y autoconocimiento
2. Crecimiento y Autorrealización (Crecimiento, Desarrollo, Autorrealización): Este criterio se refiere a lo que los humanos hacen en sus vidas. La autorrealización, se describe como la capacidad del ser humano para el crecimiento personal.

a) la fuerza motriz como el principio general de la vida, capacidad para realizar diversas actividades que permitan movilidad a las personas; b) se distinguen diferentes aspectos dentro de la salud mental, entre ellos: motivación para vivir (proceso de motivación) y la Participación (inversión en la vida). La autorrealización también incluye una dimensión de autoconcepto (aunque esto se trató anteriormente como un criterio separado).

3. Integración: se entiende como todas las acciones que permiten a un individuo que se encuentre en la posibilidad de poder participar en cualquier nivel dentro de lo social.

4. Autonomía: La relación de una persona con el mundo (entorno) podrá generar dependencia o independencia. Una persona con salud mental goza de autonomía e independencia que le permite gestionar herramientas propias para enfrentar las dificultades. Las influencias sociales en toda etapa de vida pueden generar cambios en los grados de dependencia o independencia y alterar la salud mental del individuo.

5. Percepción de la Realidad: Se refiere a la capacidad de percibir lo real. La percepción no es del todo objetiva debido a que en él están inmersos otros procesos cognitivos propios de cada ser humano, pero puede hacerse lo suficientemente cercana como para permitir una interacción eficiente entre los humanos y el contexto.

La capacidad de liderar y ser liderado con la realidad que nos rodea es la capacidad más común elegida para el área del funcionamiento humano. Se acepta a Luch como autor porque este estudio es más similar al estudio propuesto.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Salid (1998) citado en (Bernal, 2010) tipo correlacional debido a que la finalidad es analizar, examinar y determinar la relación de las variables de estudio. El análisis de la asociación no incluye la relación las causales puesto que no habrá cambio alguno ni influencia directa de uno a otro.

##### **Diseño**

Campbell y Stanley (1966) citados por (Hernández, 2018) de diseño No experimental de corte transversal. No experimental debido a que no se manipulo ninguna variable de forma deliberada. De corte transaccional puesto que los datos fueron recolectados de un tiempo, situación específica que ya existe.

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

Para el concepto, especificación, dimensiones y reactivos de las variables de la gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud de Ica – Perú, 2022, revisar la tabla de operacionalización de variables. Anexo 2: Tabla 11 Operacionalización de las variables.

#### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

##### **Población**

Conformada por 150 trabajadores de centros de salud de Ica – Perú, en el año 2022.

##### **Muestra**

Conformada por la población total debido que cuentan con características similares (150 trabajadores de centros de salud de Ica – Perú, en el año 2022. La muestra fue determinada a través de muestreo por conveniencia debido a la disponibilidad de los trabajadores al formar parte de la muestra. (Otzen, 2017)

### **Criterios de inclusión**

Se incluyó a los trabajadores de los centros de salud

### **Criterios de exclusión**

Los trabajadores que fueron excluidos del estudio:

- Son directores de los Centro de Salud
- Si desconocen las Políticas internas Institucionales planificadas.

### **Unidad de análisis**

Trabajadores que laboran en centros de salud de la ciudad de Ica.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó la encuesta como técnica para la recolección de datos y como instrumento de medición se administrará un cuestionario con el propósito de conseguir datos de las variables de estudio proporcionados por los individuos. (Muñoz, 2001)

Se evaluó la valoración de la gestión de los recursos humanos y la medición de la salud mental en trabajadores de centros de salud de Ica – Perú 2022. Estos instrumentos corresponden un cuestionario adaptado para las dos variables de estudio que se detallarán a continuación.

### **Ficha técnica de la variable 1: Gestión de recursos humanos**

1. Autora: Solano, L. (2017)
2. Autora de adecuación: (Navarro, 2018)
3. Tipo de instrumento: Cuestionario
4. Objetivo: mide la gestión de recursos humanos
5. Número de ítems: 10
6. Aplicación: Directa
7. Tiempo de Aplicación: 10 minutos.
8. Escala de medición: likert

### **Evidencias psicométricas originales**

Se realizó el criterio de jueces para la validación del instrumento, se contó con 3 jueces con conocimiento en el tema propuesto, obteniendo como resultado positivo a los siguientes aspectos de validación: Claridad, pertinencia y relevancia. Respecto a la confiabilidad contó con una correlación de .9370 Alfa de Cronbach, lo ubica en una alta confiabilidad.

### **Ficha técnica de la variable 2: Salud mental**

1. Autora: Lluch (1999)
2. Autora de adecuación: (Vasquez, 2022)
3. Tipo de instrumento: Cuestionario
4. Objetivo: mide el nivel de salud mental positiva de las personas
5. Número de ítems: 21 ítems
6. Aplicación: Directa
7. Tiempo de Aplicación: 20 minutos.
8. Escala de medición: likert

### **Evidencias psicométricas originales**

Se realizó la validez mediante el criterio de jueces para la validación del instrumento, se contó con 3 jueces con conocimiento en el tema propuesto, obteniendo como resultado que existe relación positiva y que puede ser aplicada en la población estudiada. Respecto a la confiabilidad contó con una correlación de .820 Alfa de Cronbach, lo ubica en excelente confiabilidad demostrando la confiabilidad y validez del instrumento.

### **Evidencias psicométricas del piloto**

Al aplicar el instrumento en una muestra de 20 trabajadores de centros de salud de Ica, la escala total obtiene una confiabilidad de .875 mientras que, las sub-escalas alcanzan .757, .742, .809, .739, .718 y .875 con el Coeficiente Alfa de Cronbach un valor de consistencia interna adecuada según (Hernández, Fernández y Bautista, 2014). La validez ítem – test, los datos obtenidos son .806,

.817, .741, .388 y .848 lo cual, representa una aceptable correlación. Kline (1993). Respecto a la validez ítem – test de la variable salud mental los valores de correlación se encuentran entre .481 a .738 lo que indica que se ajusta al criterio de acuerdo a lo propuesto por (Kline, 1993), se obtuvo niveles de confiabilidad que se encuentran entre .729 y .816 con un Coeficiente Alfa de Cronbach de .886 siendo adecuado según lo propuesto por (Hernández, Fernández y Bautista, 2014).

### **3.5. Procedimientos**

Mediante una carta formal se solicitó a los jefes de los Centros de Salud que son encargados de los trabajadores la debida autorización para poder realizar la investigación. Luego de recibir la carta y autorizar la evaluación, el jefe del establecimiento permitió el acceso al personal, luego del primer contacto con los trabajadores se les informo la finalidad de la investigación, del mismo modo se indicó que la investigación tiene el compromiso de cuidar los datos personales y brindar la confidencialidad de las pruebas. Se hizo él envió del enlace URL del formulario de google donde se encontró en primera instancia el consentimiento informado el cual deberá contar con la opción de ACEPTO para continuar con la investigación. Posterior a consentimiento se dio inicio a las preguntas del cuestionario, antes de iniciar tuvo las iniciaciones de cómo resolverlo, se finalizó agradeciendo su participación en la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se envió un formulario de google mediante el cual se pudo obtener la información mediante una base de datos que se pudo extraer a un documento de Microsoft Excel, después se trasladara la información obtenida a un programa estadístico conocido como SPSS en su Versión 25 en él se obtuvo la base de resultados inferenciales de ambas variables de estudio, al finalizar el análisis se obtuvo tablas estadísticas de acuerdo a las Normas APA y las normas que indique la universidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

La confidencia y la discreción de los datos obtenidos de los participantes en de la investigación se tuvo en cuenta, además de tener cuidado en proteger la privacidad e integridad de cada uno de los participantes. Para cada procedimiento dentro de la investigación se tomó lo descrito en el Código de Ética profesional del Psicólogo del Perú (Colegio de psicólogos del Perú, 2018), ya que en el Capítulo III indica que para la investigación científica el psicólogo tendrá que conocer los reglamentos antes, durante y después de realizar la investigación, se protegió la información que comparta el evaluado, no se revelará la identidad o nombre de la persona evaluada, cada participante deberá estar de acuerdo y lo deberá demostrar mediante la firma de un consentimiento informado que para la presente investigación estará anexada en el formulario de Google. Se tuvo respeto por la declaración de los derechos humanos

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadísticas descriptivas

**Tabla N° 1** Análisis descriptivo de la variable gestión de recursos humanos

Nivel	GESTION DE RRHH		GRRHH1		GRRHH2		GRRHH3		GRRHH4		GRRHH5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	44	29	24	16	35	23	33	22	14	9	28	19
Promedio	61	41	51	34	70	47	55	37	85	57	75	50
Alto	45	30	75	50	45	30	62	41	51	34	47	31
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: f: Frecuencia, %: Porcentaje.

#### Análisis:

Observamos que el 41% manifestó tener que la GRH está en un nivel promedio, 30% de encuestados manifestaron tener un nivel alto y que un 29% presenta nivel bajo. En la dimensión que más destaca es GRRHH4 (Rendimiento de personal) con un 57% en nivel promedio, seguido de un 34% en nivel alto y con un 9% en nivel bajo. Por otro lado, la dimensión con promedio más bajo es la GRRHH1 (Planificación de políticas) con un 34% en nivel promedio, seguido de un 50% en nivel alto y con un 16% en nivel bajo.

**Tabla N° 2** Análisis descriptivo de la variable salud mental

Nivel	SALUD MENTAL		SM1		SM2		SM3		SM4		SM5		SM6	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	43	29	32	21	44	29	40	27	37	25	34	23	35	23
Promedio	55	37	71	47	61	41	55	37	45	30	59	39	51	34
Alto	52	35	47	31	45	30	55	37	68	45	57	38	64	43
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: f: Frecuencia, %: Porcentaje.

#### Análisis.

Observamos que el 37% manifestó que tiene un nivel promedio de salud mental en su centro de salud, 35% de trabajadores refirieron que es de nivel alto y que un 29% presenta nivel bajo. En la dimensión que más destaca es SM1 (Satisfacción personal) con un 47% en nivel promedio, seguido de un 31% en nivel alto y con un 21% en nivel bajo. Por otro lado, la dimensión con promedio más bajo es la de SM4 (Autonomía) con un 30% en nivel promedio, seguido de un 45% en nivel alto y con un 25% en nivel bajo.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis General:

HG. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la salud mental de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 3:** Contrastación de la Hipótesis General

<i>n</i> =150		Salud mental
	<i>r<sub>s</sub></i>	.543**
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.000</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	.294

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r*<sup>2</sup>=tamaño del efecto.

#### **Análisis:**

Una significancia bilateral *p* valor= 0.005 menor que 0.05. acepta la hipótesis general, esto quiere decir que la gestión de recursos humanos se vincula positivamente con la salud mental, y con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.543, nos indica que cuanto mayor es la gestión de recursos humanos tiene vinculación positiva de forma moderada con la salud mental de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. Este resultado indica entonces que, en el caso de la muestra estudiada, la gestión de personal se relaciona de forma directa con la salud mental que alcanzaron los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, concluyendo que a mayor gestión de personal el nivel de salud mental aumenta. Además, se obtuvo que el tamaño de efecto fue mediano.

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1.

H1. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la satisfacción personal en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 4** Grado de relación de la hipótesis específica 1

<i>n</i> =150		Satisfacción personal
	<i>r<sub>s</sub></i>	.729**
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.000</b>
	<i>r<sup>2</sup></i>	.531

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r<sup>2</sup>*=tamaño del efecto.

#### Análisis:

De nivel de significancia bilateral *p* valor= 0.000 es menor que 0.05, indica que se acepta la hipótesis específica 1, se entiende que la gestión del personal se asocia de forma positiva con la satisfacción personal de los trabajadores, y con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.729, indica que cuanto mayor es la GRH en los trabajadores será mayor la vinculación y de forma alta con la satisfacción personal de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. Además, se obtuvo que el tamaño de efecto fue grande.

#### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

H2. La gestión de recursos humanos se asocia significativamente con la actitud prosocial en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 5** Grado de relación de la hipótesis específica 2

<i>n</i> =150		Actitud prosocial
	<i>r<sub>s</sub></i>	.390**
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.000</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	.152

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r*<sup>2</sup>=tamaño del efecto.

#### Análisis.

Con un nivel de significancia bilateral *p* valor= 0.000 menor que 0.05, nos indica que se acepta la hipótesis específica 2, indica que la gestión de recursos humanos se vincula positivamente con aptitud prosocial en los trabajadores, y con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.390, indica que a mayor gestión de recursos humanos este presenta una vinculación positiva de manera baja con la aptitud prosocial de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. Además, se obtuvo que el tamaño de efecto fue pequeño.

#### 4.2.4. Contrastación de la Hipótesis específica 3.

H3. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el autocontrol en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 6** Grado de relación de la hipótesis específica 3

<i>n</i> =150		Autocontrol
	<i>r<sub>s</sub></i>	.552**
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.000</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	.304

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r*<sup>2</sup>=tamaño del efecto.

#### Análisis.

Un nivel de significancia bilateral *p* valor= 0.000 menor que 0.05, indica que se acepta la hipótesis específica 3, se entiende que la gestión de recursos humanos se vincula positivamente con el autocontrol de los trabajadores, y con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.552, indica que a mayor gestión del personal este presenta una vinculación positiva de forma moderada con el aptitud autocontrol de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. Además, se obtuvo que el tamaño de efecto fue mediano.

#### 4.2.5. Contrastación de la Hipótesis específica 4.

H4. La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con la autonomía en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 7** Grado de relación de la hipótesis específica 4

<i>n</i> =150		Autonomía
	<i>r<sub>s</sub></i>	.460**
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.000</b>
	<i>r</i> <sup>2</sup>	.211

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r*<sup>2</sup>=tamaño del efecto.

#### Análisis.

Un nivel de significancia bilateral *p* valor= 0.000 menor que 0.05, nos indica que se acepta la hipótesis específica 4, se entiende que la gestión de recursos humanos se vincula positivamente con la autonomía de los trabajadores, y con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.460, indica que a mayor gestión del personal este se vincula positivamente de forma moderada con la autonomía de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. Además, se obtuvo que el tamaño de efecto fue mediano.

#### 4.2.6. Contrastación de la Hipótesis específica 5.

H5. La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 8** Grado de relación de la hipótesis específica 5

<i>n</i> =150		Resolución de problemas y auto actualización
	<i>r<sub>s</sub></i>	.393**
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.000</b>
	<i>r<sup>2</sup></i>	.154

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r<sup>2</sup>*=tamaño del efecto.

#### Análisis.

Un nivel de significancia bilateral *p* valor= 0.000 menor que 0.05, nos indica que se acepta la hipótesis específica 5, quiere decir que la gestión de recursos humanos se vincula positivamente con la resolución de problemas y auto actualización de los trabajadores, y con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.393, indica que a mayor es la gestión humanos del personal este se vincula positivamente de forma baja con la resolución de problemas y auto actualización de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022. Además, se obtuvo que el tamaño de efecto fue pequeño.

#### 4.2.7. Contrastación de la Hipótesis específica 6.

H6. La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

**Tabla N° 9** Grado de relación de la hipótesis específica 6

<i>n</i> =150		Habilidades de relación interpersonal
	<i>r<sub>s</sub></i>	.118
Gestión de recursos humanos	<i>p</i>	<b>.149</b>
	<i>r<sup>2</sup></i>	.

Nota: *n*=muestra, *r<sub>s</sub>*=coeficiente de correlación de Spearman, *p*=nivel de significancia, *r<sup>2</sup>*=tamaño del efecto.

#### Análisis.

Con un nivel de significancia bilateral *p* valor= 0.149 mayor que 0.05, indica que no se acepta la hipótesis específica 6, la gestión de recursos humanos no se vincula positivamente con las habilidades de relación interpersonal de los trabajadores, y con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.118, indica que la GRH del personal no se vincula de forma positiva ni negativa con las habilidades de relación interpersonal de los trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

## V. DISCUSIÓN

La gestión de personal dentro del sector salud es importante porque genera ciertas condiciones que pueden ser favorables para el desarrollo de la empresa y del trabajador, sin embargo, la salud emocional del personal que labora en sector salud impacta significativamente en su rendimiento por lo tanto como lo menciona el Ministerio de la Salud (2021) en el Perú la densidad de recursos personales en el sector salud no logra abarcar la necesidad de la población y según el MINSA (2020) el personal de la salud presenta sintomatología depresiva, desesperanza aprendida, y demás de evaluar que situaciones que dañan gravemente sus labores. Por tal motivo se realizó la siguiente investigación con la intención de encontrar la relación entre la gestión de personal y salud mental en 150 trabajadores de centros de salud Ica, del mismo modo conocer cuál es la situación actual de los centros de salud con respecto a la GRH y la calidad de salud mental.

Como parte de las fortalezas de la metodología en la presente investigación se tuvo que el tipo de investigación favoreció al estudio de las variables planteadas, permitiendo analizar y determinar si existía relación entre ellas. Otra fortaleza fue el tipo de diseño puesto que fue no experimental haciendo que los resultados obtenidos fueron recolectados sin alteración alguna en el tiempo o situación. Otra fortaleza fue la predisposición de la muestra estudiada debido a que no se presentó rechazo o evitación por parte de los trabajadores de centros de salud de Ica a realizar el cuestionario, se tuvo acceso a la información de forma adecuada y oportuna, se pudo obtener los contactos de los trabajadores para enviar el formulario. Se encontró información de las variables de forma individual en diferentes tiempos y realidades permitiendo entender con mayor exactitud el impacto de estas en poblaciones similares.

Se tuvo que realizar la adaptación de dos cuestionarios ya validados para que la aplicación sea más concisa y se aproxime a lo que se deseaba investigar, esto fue una gran fortaleza para la aplicación del instrumento debido a que la cantidad de

preguntas permitió que la muestra desarrollara el cuestionario en menor tiempo, obteniendo los resultados de la muestra completa en un tiempo prudente y adecuado para continuar con la investigación.

Como debilidad en la metodología de la investigación se puede considerar el estudio de la relación de las variables, siendo un tema de poco estudio existe poca información sobre la relación entre ambas variables en internet y base de datos, en su mayoría las variables son estudiadas de forma individual o relacionadas con otras variables como satisfacción laboral, estrés laboral, entre otros. Otra debilidad fue la demora de la recepción de las cartas de presentación al centro de salud, debido al nuevo brote de COVID 19 en la ciudad de Ica, los centros de salud han presentado un incremento de atenciones haciendo más dificultoso el poder contactarse con los jefes del establecimiento, sin embargo, se pudo lograr la comunicación efectiva para la aplicación de los cuestionarios.

En base a lo señalado en el anterior párrafo se halló lo siguiente, se encuentra relación entre las variables GRH y salud mental, es decir que la gestión de recursos humanos se vincula positivamente con la salud mental en la muestra estudiada. Esta relación se podría explicar con lo señalado por Gutiérrez et al. (2021) quienes en su investigación hallaron que cuando no hay estrategias en la gestión del personal como el mantenimiento, retención y promoción de los trabajadores, estos presentan menor satisfacción con su trabajo por lo tanto mayor inestabilidad que puede generar afectación en su salud mental.

Esto concuerda con la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959), quien menciona que la relación de ambas variables es significativa puesto que cuando las estrategias de gestión de personal son inestables o se ven afectadas generan impacto significativo en la salud mental, esto se puede deber a factores higiénicos y motivadores influyen en la salud mental. Los factores higiénicos son aquellos que nacen desde el exterior, es decir lo que aporta el medio al trabajador dentro de ellos esta: políticas de trabajo adecuado, salario acorde al mercado, horario laboral justo, entre otros. Entonces lo que aporta las empresas o instituciones a su trabajador influirá de forma

significativa en su salud mental, por ejemplo: el no tener una adecuada gestión de políticas internas reduce la satisfacción del trabajador haciendo que el retenerlo sea más complicado, si el trabajador percibe esta situación en un tiempo prolongado su salud mental puede verse afectada.

Para objetivo específico número uno se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción personal, hallando como resultado que existe relación positiva entre la variable gestión de recursos humanos y el indicador de satisfacción personal, esta relación podría explicarse con lo mencionado por Secín et al. (2022) quienes relacionaron una investigación para conocer el estado emocional de los trabajadores hospitalarios durante la pandemia cuando había un déficit de personal y un número mayor de pacientes, encontrando que la salud mental y satisfacción del personal se veía perjudicada por la falta de recurso humano.

Coincide con lo mencionado por Genari et al. (2022) quienes buscaron hallar el impacto de la práctica de gestión sostenible en el compromiso organizacional encontrando que ante una práctica adecuada de la gestión sostenible de los recursos humanos se genera atracción, retención y satisfacción en el trabajar, haciendo que se sienta más motivado y permita desarrollar mayores competencias. Volviendo a coincidir con la Teoría Bifactorial debido a que gestionar acciones dentro de la empresa que generen sostenibilidad favorece a la satisfacción del trabajador y al ser constante genera permanencia y compromiso.

Para el objetivo específico número dos se determinó la relación entre la gestión de personal y actitud prosocial, hallando que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la actitud prosocial, esto quiere decir que a mayor gestión de recursos humanos se genera mayor actitud prosocial, esto concuerda con lo mencionado por Mamani et al. (2021) quienes encontraron que ante un evento adverso al cual el trabajador y el sistema de salud o no cuenta con una adecuada estrategia en gestión

de recursos humanos no está preparado, genera impacto negativo en la motivación

y desarrollo de actitudes pro sociales, de igual modo con lo mencionado por McGregor (1895) quien a través de su Teoría X y Y menciona que si el líder no brindar motivaciones y un adecuado sistema administración se genera ineficiencia, menor productividad y pro actividad.

Para el objetivo específico número tres se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y el autocontrol, hallando que la gestión de personal se relaciona significativamente con el autocontrol, esto quiere decir que a mayor gestión de personal se genera mayor autocontrol, esto coincide lo mencionado por Velasco (2022) quienes en su investigación encontraron que existe mayor presencia de sistemas relacionados con políticas para los trabajadores genera que estos puedan tener mayores oportunidades de mejora constante, generando de este modo mayor autocontrol sobre sus decisiones y futuro.

De igual como con lo mencionado por Pazmiño et al. (2021) quienes encontraron que cuando existen factores inadecuados para el desarrollo de las funciones de los trabajadores se generan mayor prevalencia de sintomatología depresiva, ansiosa y trastornos de sueño haciendo difícil general autocontrol emocional.

Para el cuarto objetivo específico se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y la autonomía, hallando que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la autonomía, esto quiere decir que a mayor gestión de recursos humanos se genera mayor autonomía.

Esta relación podría ser explicada por lo mencionado por Urzua et al. (2020) quienes en una investigación realizada con el objetivo de conocer el estado de salud mental de trabajadores hospitalarios encontraron que la presencia de ansiedad, distres, depresión y presencia de insomnio es más frecuente en personal de salud que en personas que tienen otro tipo de trabajo, esto puede implicar que ante una mayor presencia de sintomatología negativa en salud mental producto del trabajo hospitalario el manejo de su autonomía se vea afectado incurriendo en problemas o trastornos del sueño como el insomnio.

Coincide con lo mencionado por Osorio et al. (2022) quienes realizaron una investigación para determinar el desarrollo de sintomatología negativa en la salud emocional de trabajadores peruanos del sector salud, indicando que existen ciertos cargos que presentan menor sintomatología negativa como el caso de los médicos y que el vivir solo predispone a la aparición de dicha sintomatología, esto indica que hay cargos de mayor contacto con el paciente que pueden afectar aún más el lado psicológico, emocional por lo tanto reduce la autonomía, además de ser contrastado por lo mencionado en la Teoría Bifactorial que ante la ausencia de factores higiénicos el desarrollo personal puede verse afectado generando menor autonomía por lo tanto una salud mental negativa.

Para el objetivo específico número cinco se determinó la relación entre la gestión del personal y la resolución de problemas y auto actualización hallando que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la resolución de problemas y auto actualización, esto quiere decir que a mayor gestión de recursos humanos se genera mayor capacidad de resolución de problemas y auto actualización. Esto es conveniente con lo propuesto por Mejía et al. (2020) quienes en la investigación que realizaron con el objetivo de hallar las peculiaridades dentro de las normativas de los recursos humanos, encontrando que las estrategias de los recursos humanos como el sueldo influyen significativamente en la resolución de problemas y permite que el profesional pueda realizar mayor capacitación y actualización más constante, haciendo que el profesional tenga una percepción positiva sobre desarrollo profesional.

De igual modo lo mencionado por Solis et al. (2022) quienes buscaron hallar la relación entre la gestión empresarial mediante estrategias de gestión de recursos humanos, encontrando que cuando se realiza la gestión de recursos humanos de forma efectiva genera impacto en los trabajadores provocando que tengan una mejor cultura organizacional, mayor productividad y mayor predisposición a la actualización.

Para el sexto objetivo específico se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y las habilidades de relación interpersonal, hallando que la gestión de recursos humanos no se vincula positivamente ni negativamente con las habilidades de relación interpersonal. Esto difiere de lo encontrado por López et al. (2022) quienes realizaron una investigación para analizar los compromisos organizaciones y la calidad en la relación entre la jefatura y los trabajadores, hallando que cuando se realiza un control inadecuado los comportamientos de los trabajadores se ve afectado, pudiendo general una menor calidad en el servicio ofertado y en el tipo de relación interpersonal.

Esto puede ser explicado por el Modelo Salutogénico de Antonovsky (1987) quien refiere que la salud mental implica una visión integral entre lo social, personalidad, resiliencia, entre haciendo que cada persona tenga recursos propios para entablar relaciones interpersonales. En consecuencia, dependerá de factores de personalidad y herramientas sociales propias de cada individuo la respuesta ante las relaciones interpersonales.

Esta investigación tiene relevancia debido a que permite conocer sobre las variables de estudio incrementando la información sobre cómo se relacionan, permitirá que los centros de salud conozcan las recomendaciones entre ellas la implementación de un área para la atención psicológica especializada para los trabajadores del centro de salud, es relevante debido a que ha permitido relacionar las variables de forma positiva y permitirá a futuros investigadores tomar la información de esta investigación en futuros proyectos con muestras similares, de igual modo ha permitido contar con un instrumento de evaluación con propiedades psicométricas con validez y confiabilidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

PRIMERA: de manera general, en la muestra estudiada se encuentra que existe relación positiva entre las variables gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud, es decir que a mayores estrategias adecuadas de GRH mayor nivel de salud mental positiva.

SEGUNDA: se encontró que la relación es positiva de grado alto y altamente significativa entre la variable GRH y satisfacción personal.

TERCERA: se encontró que la relación es positiva de grado bajo entre la variable GRH y actitud prosocial.

CUARTA: se encontró que la relación es positiva de grado moderado entre la variable GRH y autocontrol.

QUINTA: se encontró que la relación es positiva de grado moderado entre la variable GRH y autonomía.

SEXTA: se encontró que la relación es positiva de grado bajo entre la variable GRH y resolución de problemas y auto actualización.

SEXTA: se encontró que la no hay relación es positiva ni negativa entre la variable gestión de recursos humanos y habilidades de relación interpersonal.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: que las aplicaciones de la investigación en la relación de variables propuestas sean estudiadas en muestras más grandes.

SEGUNDA: basado en los resultados obtenidos del cuestionario adaptado en referencia a la GRH se recomienda un plan de estrategias para las políticas de planificación.

TERCERA: basado en los resultados obtenidos del cuestionario adaptado en referencia a la salud mental se recomienda la creación de talleres sobre desarrollo de autonomía, inteligencia emocional, desarrollo personal.

CUARTA: se recomienda evaluaciones periódicas para evaluar el impacto de los cambios en GRH y estrategias para mejorar la salud emocional de los trabajadores de centros de salud, en base a los resultados encontrados poder planificar programas de intervención para generar satisfacción en la percepción de la GRH y mejorar la salud mental de los trabajadores.

QUINTA: se recomienda la implementación de un área de bienestar para el trabajador en el cual pueda contar con profesionales entre psicólogos, psiquiatras, tecnólogos médicos para que puedan hacer un correcto seguimiento del bienestar del trabajador.

## REFERENCIAS

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barnard, C. (1968). *The functions of the executive*. Massachussets. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/140/1/doc.pdf>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 99-120. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2007-0705201700020041100007&lng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2007-0705201700020041100007&lng=en)
- Bellia, S., Battioni, L., Scatularo, C., Godoy, C., Lescano, A. y Pereiro, S. (2021). Temporal Evolution of the Psychophysical Impact of COVID-19 Pandemic on Health Workers. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-37482021000600507&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-37482021000600507&lang=es)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Education. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bittel, L. y Ramsey, J. (1997). *Enciclopedia del Management*. Barcelona: Océano Centrum.
- Colegio de psicólogos del Perú. (25 de abril de 2018). *Colegio de psicólogos del Perú*. Obtenido de [http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto\\_nacional.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf)
- Dávila, H. (1994). La Salud mental. *Ministerio de Desarrollo Humano – Secretaria Nacional de Salud*, 11-15.
- Davini, Gallon de Salluzi y Rosi (1978). *Psicología General*. Argentina: Kapelusz.
- Davis, K. y Werther, W. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc Graw - Hill.
- Delgado de Smith, Y. (2007). *Gestión de Recursos Humanos. Referencia sector manufacturero*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Engel, G. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*, 129–136.
- Fromm, E. (1990). Die Pathologie der Normalität. *Schriften aus dem Nachlass*.
- Genari, D. y Macke, J. (2022). Sustainable human resource management practies

- and the impacts on organizational commitment. *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rae/a/F5HZVN5cjf6CN6RKZtkhLHC/?lang=en>
- Gutierrez, D., Aguilar, C., Hanco, L., Carrillo, E. y Macazana, D. (2021). Human resources management of the civilian administrative personnel of the education department of the central military hospital Lima, Peru. *Scopus*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120829440&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=gesti%20de+recursos+humanos&nlo=&nlr=&nls=&sid=c0626ce69e0fde63ccb08af57827fba8&sot=b&sdt=cl&cluster=scoaffilctry%20Peru%22%2ct%20scopusbyr%20>
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GrawHill.
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=jly9vQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=jly9vQEACAAJ&redir_esc=y)
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work. Relations industrielles*. Obtenido de <https://id.erudit.org/iderudit/1022040ar>
- Jensen, M. y Meckling, W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership. *Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p08.pdf>
- Kline, P. (1993). The handbook of psychological testing. Routledge, 625. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2000-15006-000&lang=fr&site=ehost-live>
- Levav, I. (1992). Temas de Salud Mental en la Comunidad. *Organización Panamericana de Salud*.
- Lluch, T. (1999). *Construcción de Escala para evaluar la Salud Mental Positiva*. Obtenido de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E\\_TESIS.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E_TESIS.pdf)
- López, N., Boned, A., Cañete, M., Atoñanzas, T. y Gascón, A. (2022). Impact of charge nurses' span of control on the work attitudes of nurses. *Scielo*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272021000300373&lang=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272021000300373&lang=pt)
- Louart, P. (2000). *Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Ediciones

Gestión.

- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78582018000200095](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095)
- Mamani, O., Carranza, R., Ventura, J., Caycho, T., Farfan, R. y Blanco, D. (2021). Effect of concern about COVID-19 on professional self-efficacy, psychological distress, anxiety, and depression in Peruvian health personnel. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252021000500215&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252021000500215&lang=es)
- Mayer, J.D., Salovey, P., y Caruso, D.R. (2000). *Models of Emotional Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mejia, C. y Chacon, J. (2020). Características laborales y académicas de los recursos humanos del sistema de salud en ocho países de Latinoamérica. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1805/180571097004/>
- Ministerio de la Salud. (2021). *Información de los Recursos Humanos en el sector salud*. Lima: Ministerio de Salud. Obtenido de MINSa: <https://files.minsa.gob.pe/s/3LsRrx6JxzsDKqw>
- Ministerio de Salud. (enero de 1999). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417576/32712972381022636520191106-32001-n5nert.pdf>
- Ministerio de Salud. (abril de 2020). *Unicef*. Obtenido de Unicef: <https://www.unicef.org/peru/media/7766/file/Cuidado%20de%20la%20salud%20mental%20del%20personal%20de%20la%20salud%20en%20el%20contexto%20del%20COVID%20%E2%80%932019.pdf>
- Muñoz, G. (2001). *Técnicas e instrumentos. Metodología de investigación*. Editorial Ison. Obtenido de [http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05\\_lectura\\_Tecnicas\\_e\\_Instrumentos.pdf](http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf)
- Navarro, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital del distrito de Santa Anita, 2018*. Lima: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93093?locale-attribute=en>

- Organización Mundial de la Salud. (2022). *The COVID-19 Health care workers study (Heroes)*. Washington: Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCovid-19220001\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCovid-19220001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud. (2 de junio de 2022). *Who*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.
- Organización Panamericana de la Salud. (octubre de 2015). (R. y. Cañizares, Ed.) Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PlanificacionRHUS.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (29 de Setiembre de 2017). *29th Pan American Sanitary Conference*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=29-en-9249&alias=41531-csp29-10-e-531&Itemid=270&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=29-en-9249&alias=41531-csp29-10-e-531&Itemid=270&lang=es)
- Osorio, M., Malca, M., Condor, Y. y Becerra, M. (2022). Factores asociados al desarrollo de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores sanitarios en el contexto de la pandemia por COVID-19 en Perú. *Scielo*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492022000300271&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000300271&lang=es)
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parsons, T. (1964). *Social structure and personality*. Nueva York: Free Press.
- Pazmiño, E., Alvear, M., Saltos, I. y Pazmiño, D. (2021). Factors Associated With Psychiatric Adverse Effects in Healthcare Personnel During the COVID-19 Pandemic in Ecuador. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-)

74502021000300015&lang=es

Powel, W. y DiMaggio, P. (1988). *Interest y agency in institutional theory*. Institutional patterns, Cambridge.

Quiñones, A., Cervera, L., Macarlupu, D. y Quiñones, C. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000500197&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000500197&script=sci_arttext)

Secín, R., Martínez, M., Ramírez, A. y Pérez, B. (2022). Effect on the emotional health of health personnel in a Private Tertiary Hospital facing the COVID-19 pandemic. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-72032022000200137&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-72032022000200137&lang=es)

Solano, F. (2017). *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13064>

Solís, M., Palomino, M., Alanya, J. y Vera, G. (2022). Ingelectros Perú SA is headquartered in Los Olivos, Perú. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131411055&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=gesti%c3%b3n+de+recursos+humanos&nlo=&nlr=&nls=&sid=c0626ce69e0fde63ccb08af57827fba8&sot=b&sdt=cl&cluster=scoaffilctry%2c%22Peru%22%2ct%2bscopubyr%2c%>

Urzua, A., Vera, P., Caqueo, A. y Polanco R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Scielo*, 103-108. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-48082020000100103&lng=es&nrm=iso](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-48082020000100103&lng=es&nrm=iso)

Vasquez, M. (2022). *Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay, Loreto, 2021*. Lima: Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92118>

Velasco, M. (2022). ¿Cuáles son las políticas y prácticas de recursos humanos más utilizadas por las empresas con mejores índices ESG en Brasil? *Scielo*.

- Obtenido de  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/kmjN8FPqZ3t4hkHZGDWzWBw/?lang=pt>
- Vidal, G. (1986). *Introducción en: Psiquiatría*. Buenos Aires: Médica Panamericana SA.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.

# ANEXOS

## Anexo 1

**Tabla 10:**

### Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
			Variable: Gestión de recursos humanos			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la salud mental en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022?	Establecer de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022?	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022?	Planificación de políticas	1 Políticas internas 2 Metas institucionales	1, 2	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces. 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Organización de trabajo	3 Funciones de la unidad orgánica 4 Funciones del trabajador que ocupa un puesto	3, 4	
			Selección de personal	5 Reclutamiento 6 Selección	5, 6	
			Rendimiento de personal	7 Metodología e instrumento de evaluación de desempeño 8 Resultado de evaluación de desempeño	7, 8	
			Remuneración y compensación del personal	9 Políticas de incentivos monetarios 10 Incentivos no monetarios	9, 10	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable: Salud mental			
¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción persona en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022? ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la actitud prosocial en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022? ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el autocontrol en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022? ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la autonomía en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022? ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022? ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022?	Describir de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción persona en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022. Identificar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la actitud prosocial en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022. Describir qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el autocontrol en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022. Asociar la gestión de recursos humanos se relaciona con la autonomía en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022. Describir de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022. Asociar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022.	La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la satisfacción persona en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022 La gestión de recursos humanos se asocia significativamente con la actitud prosocial en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022 La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el autocontrol en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022 La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con la autonomía en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022 La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la resolución de problemas y auto actualización en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022 La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con las habilidades de relación interpersonal en los trabajadores de un Centro de Salud Ica – Perú, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala: likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Satisfacción personal	11 Autoconcepto 12 Satisfacción con la vida personal 13 Satisfacción con las perspectivas de futuro	11, 12, 13	
			Actitud prosocial	14 Predisposición activa hacia lo social / hacia la sociedad. 15 Actitud social “altruista” / Actitud de ayuda hacia los demás 16 Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales	14, 15, 16	
			Autocontrol	17 Capacidad para el afrontamiento del estrés / de situaciones conflictivas 18 Equilibrio emocional / control emocional 19 Tolerancia a la ansiedad y al estrés	17, 18, 19	
			Autonomía	20 Capacidad para tener criterios propios 21 Independencia 22 Autorregulación de la propia conducta 23 Seguridad personal / Confianza en sí mismo	20, 21, 22, 23	
			Resolución de problemas y auto actualización	24 Capacidad de análisis 25 Habilidad para tomar decisiones 26 Flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios 27 Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo	24, 25, 26, 27	
			Habilidades de relación interpersonal	28 Habilidad para establecer relaciones interpersonales 29 Empatía / capacidad para entender los sentimientos de los demás 30 Habilidad para dar apoyo emocional 31 Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas	28, 29, 30, 31	

## Anexo 2

**Tabla 11:**

### Operacionalización de las variables

<b>Variabes de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Predictores</b>	<b>Escala de medición</b>
Gestión de recursos humanos	Es el conjunto de prácticas, políticas y decisiones enfocado en el desarrollo del negocio a través del bienestar de las personas dentro de la organización.	La gestión de recursos humanos será medida a través del Cuestionario de gestión de recursos humanos de Solano (2017); sus dimensiones de la gestión de recursos humanos.	Planificación de políticas	1 y 2	Intervalo  Las alternativas de respuesta van desde nunca hasta siempre
			Organización de trabajo	3 y 4	
			Selección de personal	5 y 6	
			Rendimiento de personal	7 y 8	
			Remuneración y compensación del personal	9 y 10	
Salud mental	El estado emocional en equilibrio de una persona es conocido como salud mental en la que participa con su entorno social, personal, en el vivir diario, al respecto lo definen como el estado de bienestar en la que la persona esta consiente de todas sus capacidades y afronta las tensiones de la vida diaria (Lluch,1999).	La salud mental se medirá mediante el Cuestionario de salud mental positiva, constituida por 39 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Satisfacción personal	11, 12, 13	Intervalo  Las alternativas de respuesta van desde nunca hasta siempre
			Actitud prosocial	14, 15, 16	
			Autocontrol	17, 18, 19	
			Autonomía	20, 21, 22, 23	
			Resolución de problemas y auto actualización	24, 25, 26, 27	
			Habilidades de relación interpersonal	28, 29, 30, 31	

## Anexo 3: Instrumentos de evaluación

### Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y salud mental

#### Adaptado de Solano (2017) y Lluch (1999)

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a colega, a continuación, tienes 30 preguntas sobre gestión de recursos humanos, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta. El propósito de este cuestionario es conocer su nivel de salud mental positiva. Por favor responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

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

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Planificación de políticas de recursos humanos</b>					
1	En su área donde Ud. labora se cumple Políticas internas Institucionales planificadas.					
2	Ud. se siente comprometida (o) con las metas institucionales que espera su centro laboral.					
	<b>Dimensión 2: Organización de personal</b>					
3	La función de la unidad orgánica posee el principio de unidad y autonomía.					
4	Ud. cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades de acuerdo con el puesto asignado.					
	<b>Dimensión 3: Selección de personal</b>					
5	Se toma en cuenta las políticas de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes.					
6	El examen de entrevista de selección es confiable de parte de la comisión evaluadora.					
	<b>Dimensión 4: Rendimiento del personal</b>					
7	Ud. recibe el instrumento de la metodología de evaluación de desempeño por parte de su institución.					
8	Su desempeño laboral ha sido evaluado en el último trimestre.					
	<b>Dimensión 5: Remuneración y compensación del personal</b>					
9	Ud. percibe una remuneración justa de acorde a su nivel académico.					
10	Recibe Ud. Incentivo monetario por bonos, producción, méritos u otro, por parte de su institución.					
	<b>Dimensión 1: Satisfacción personal</b>					

11	Me gusto como soy					
12	Veó mi futuro con pesimismo					
13	Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)					
	<b>Dimensión 2: Actitud prosocial</b>					
14	Me gusta ayudar a los demás					
15	Pienso en las necesidades de los demás					
16	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías					
	<b>Dimensión 3: Autocontrol</b>					
17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida					
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal					
19	Los problemas me bloquean fácilmente					
	<b>Dimensión 4: Autonomía</b>					
20	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí					
21	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones					
22	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a)					
23	Me resulta difícil tener opiniones personales					
	<b>Dimensión 5: Resolución de problemas y autoactualización</b>					
24	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones					
25	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)					
26	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes					
27	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden					
	<b>Dimensión 6: Habilidades de relación interpersonal</b>					
28	Me considero un(a) buen(a) profesional de salud					
29	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás					
30	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas					
31	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas					

Anexo 4: Captura de la portada del formulario virtual.

# Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.

La presente investigación tiene como objetivo de establecer de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la salud mental de los trabajadores de centros de salud Ica, antes de responder debe leer el documento con el cual autoriza su participación en el estudio

 danney9518@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



\*Obligatorio

Luego de leer el documento: \*

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....|.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Danney Mariela Paro Vargas** Licenciada en Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú. 2022**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario sobre gestión de**

<https://forms.gle/knt8eymFwBqZQBzdA>

## Anexo 5: Resultado del piloto

**Tabla 12:**

*Análisis de validez ítem – test del inventario de gestión en recursos humanos*

Ítem	Correlación ítem test	Ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,788**	ítem 6	,806**
ítem 2	,381**	ítem 7	,817**
ítem 3	,451**	ítem 8	,741**
ítem 4	,637**	ítem 9	,388**
ítem 5	,745**	ítem 10	,848**

En la tabla 12, se aprecia que todos los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 1993). Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,388 a 0,848 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio.

**Tabla 13:**

*Estadísticos de confiabilidad del inventario de gestión de recursos humanos, Coeficiente Alfa de Cronbach*

Variable	Ítems	Alfa
Planificación de conflictos	2	.757
Organización de trabajo	2	.742
Selección de personal	2	.809
Rendimiento de personal	2	.739
Remuneración y compensación del personal	2	.718
Escala total	10	.875

En la tabla 13, se indican los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada uno de las dimensiones oscilan entre 0.718 y 0.809, y el alfa de Cronbach del test total que es 0.875, mostrando un nivel adecuado (Hernández, Fernández y Bautista, 2014).

**Tabla 14:***Análisis de validez ítem –test del test de salud mental*

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 11	,481**	ítem 21	,555**	ítem 31	-,089
ítem 12	,562**	ítem 22	,558**		
ítem 13	,633**	ítem 23	,660**		
ítem 14	,503**	ítem 24	,658**		
ítem 15	,536**	ítem 25	,661**		
ítem 16	,519**	ítem 26	,692**		
ítem 17	,530**	ítem 27	,596**		
ítem 18	,738**	ítem 28	,579**		
ítem 19	,616**	ítem 29	,573**		
ítem 20	,592**	ítem 30	,501**		

En la tabla 14, se aprecia que los ítems cumplen con el criterio para permanecer en el test, pues sus coeficientes son mayores al criterio empírico solicitado (Kline, 1993). Los valores de la correlación ítem – test oscilan entre 0,481 a 0,738 lo cual indica que deben permanecer en el test pues sus coeficientes si se ajustan al criterio.

**Tabla 15:***Estadísticos de confiabilidad del test de salud mental, Coeficiente Alfa de Cronbach*

Variable	Ítems	Alfa
Satisfacción personal	3	.751
Actitud prosocial	3	.729
Autocontrol	3	.743
Autonomía	4	.816
Resolución de problemas y autoactualización	4	.809
Habilidades de relación interpersonal	4	.797
Escala total	21	.886

En la tabla 15, se indican los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada uno de las dimensiones oscilan entre 0.729 y 0.816, y el alfa del Cronbach del test total que es 0.886, mostrando un nivel adecuado (Hernández, Fernández y Bautista, 2014).

Anexo 6: Ficha sociodemográfica.

## FICHA DE DATOS

Completa lo siguiente:

1. Sexo:

- a. Hombre
- b. Mujer

2. Edad:

- a. 18 – 29 años
- b. 30 – 40 años
- c. 41 – 50 años
- d. 60 años a más

3. Condición laboral

- a. Nombrado
- b. Cas
- c. Locador de servicio

Anexo 7: Consentimiento y asentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Danney Mariela Paro Vargas** Licenciada en Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú. 2022**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y salud mental**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Br. Danney Mariela Paro Vargas

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor pulse aceptar.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú. 2022**” de la señorita **Danney Mariela Paro Vargas**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... / ..... / .....

---

Firma

# Captura de pantalla Turnitin

Curso: 4 - DISEÑO Y DESARROLLO x SUBIR SU ARCHIVO TURNITIN x Feedback Studio x +

ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1978578205&lang=es&u=1121136844&student\_user=1

feedback studio DANNEY MARIELA PARO VARGAS TESIS TURNITIN

**Resumen de coincidencias** X

**18 %**

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

**18**

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	4 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	repositorio.uladech.ed...	2 %	>
	Fuente de Internet		
4	Entregado a Universida...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
5	1library.co	1 %	>

Página: 1 de 36    Número de palabras: 9305    Versión solo texto del informe | Alta resolución    Activado

20°C Parc. nublado    23:48    11/12/2022

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022.", cuyo autor es PARO VARGAS DANNEY MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR <b>DNI:</b> 06799562 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1202-5523	Firmado electrónicamente por: SWRIOSR el 12-01- 2023 17:18:18

Código documento Trilce: TRI - 0490884