



Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria

Management of human talent for effective hiring of nursing staff in the immunization area, Microred La Victoria

Gestão do talento humano para a contratação eficaz do pessoal de enfermagem na área de imunização, Microred La Victoria

Rosalía del Pilar Huiman Marchena

dhuimanma@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-5734-6665>

Universidad César Vallejo, Chiclayo-Perú

Rolando Valdivia Correa

vrvaldiviav@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5642-7685>

Universidad César Vallejo, Chiclayo-Perú

Recibido: 4 de enero 2022 / Arbitrado y aprobado: 8 de febrero 2022 / Publicado: 14 de marzo 2022

RESUMEN

A través del tiempo, la gestión del talento humano lo han identificado como el conjunto integrado de procesos de la organización con la finalidad de gestionar, desarrollar, motivar a los colaboradores para el logro de metas organizacionales. Razón por la cual, esta investigación tuvo como propósito describir el modelo de gestión del talento humano para hacer efectiva la contratación del personal de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención. La investigación es descriptiva-propositiva, con un diseño de campo transversal, enmarcada en un enfoque cuantitativo. La población fue de 50 profesionales de enfermería. La técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 43 ítems con una validez de constructo y la confiabilidad de 0,918. Los resultados más relevantes fueron que la gestión del talento humano tuvo una valoración de bajo y medio (36%, respectivamente) y contratación de personal fue medio (44%). Se concluyó que un modelo de gestión del talento humano haría efectiva el proceso de contratación del personal de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, en Microred La Victoria.

Palabras clave: Gestión del talento humano, contratación personal, profesional de enfermería

ABSTRACT

Over time, human talent management has been identified as an integrated set of organizational processes aimed at managing, developing and motivating employees to achieve organizational goals. For this reason, the purpose of this research was to describe the human talent management model for the effective recruitment of nurses in the immunization area at the first level of care. The research is descriptive-propositional, with a cross-sectional field design, framed in a quantitative approach. The population was 50 nursing professionals. The data collection technique was a survey and the instrument were a 43-item questionnaire with a construct validity and reliability of 0.918. The most relevant results were that human talent management was rated low and medium (36%, respectively) and staff recruitment was medium (44%). It was concluded that a human talent management model would make the process of recruiting nurses in the immunization area at the first level of care in Microred La Victoria effective.

Key words: Human talent management, staff recruitment, nursing professional

RESUMO

Ao longo do tempo, a gestão do talento humano tem sido identificada como um conjunto integrado de processos organizacionais destinados a gerir, desenvolver e motivar os empregados a atingir objetivos organizacionais. Por esta razão, o objetivo desta investigação era descrever o modelo de gestão de talentos humanos para o recrutamento eficaz de enfermeiros na área da imunização no primeiro nível de cuidados. A investigação é descritiva-propositiva, com um desenho de campo transversal, enquadrado numa abordagem quantitativa. A população era de 50 profissionais de enfermagem. A técnica de recolha de dados era um inquérito e o instrumento era um questionário de 43 itens com uma validade de construção e fiabilidade de 0,918. Os resultados mais relevantes foram que a gestão de talentos humanos foi classificada como baixa e média (36%, respectivamente) e o recrutamento de pessoal como médio (44%). Concluiu-se que um modelo de gestão de talentos humanos tornaria eficaz o processo de recrutamento de enfermeiros na área da imunização ao primeiro nível de cuidados em Microred La Victoria.

Palavras-chave: Gestão de talentos humanos, recrutamento de pessoal, profissional de enfermagem

INTRODUCCIÓN

En este contexto de pandemia por COVID-19, se ha generado una crisis sanitaria a nivel mundial, lo cual afecta la forma de vivir y convivir de las personas, además impacta en las actividades productivas y económicas de los países. Los gobiernos toman medidas preventivas para controlar el contagio Y cambiaron la modalidad de realizar las actividades laborales, implementaron sistema de trabajo a distancia o virtual y la combinaron con actividades presenciales, de acuerdo a las exigencias productivas básicas (Georgieva, 2020).

En América Latina, como consecuencia de la pandemia, un tercio de los trabajadores, están ante una incertidumbre por la seguridad y permanencia en el trabajo que tienen; el 65% de los líderes de recursos humanos en América Latina, señalan que la pandemia va afectar significativamente la capacidad del personal y las empresas; por consiguiente, urge hacer cambios profundos y reestructurar la actividad productiva y empresarial. La propuesta para el área de recursos humanos debe estar fundamentada en rediseñar la estructura orgánica futura, reevaluar los roles y funciones, rediseñar el perfil del talento es clave en este proceso de crisis sanitaria a nivel mundial (MERCER,2021).

Según Gamero y Pérez (2020) en Perú, la pandemia ha afectado la economía y el mercado laboral; en el 2020, casi 6 millones de personas se quedaron sin trabajo y el 8,8% es la tasa de desocupación; la calidad del empleo se ha deteriorado, la nuevas exigencias y nuevo perfil del trabajador ha incrementado la informalidad y autoempleo. Las empresas han reorganizado su forma de trabajo y con ello han disminuido la oferta de trabajo antes tanta demanda.

La gestión del talento humano en el área de recursos humanos es importante para ejecutar las políticas públicas en salud, pero el Ministerio de Salud (MINSA) en el Perú tiene que usar estrategias innovadoras para brindar atención de salud en los diferentes niveles, zonas alejadas y con bajos recursos económicos, pero la escasa disponibilidad de personal limita brindar servicio calidad en salud; el déficit de personal en salud, afecta la atención en el primer nivel y debilita la barrera de contención de la demanda de salud, generando problemas en otros niveles, alta ineficiencia, baja calidad y altos costos en el sistema de salud nacional; genera desconfianza en la ciudadanía (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018).

En el área de inmunización de la Microred de La Victoria, el personal de enfermería realiza su trabajo con limitado recursos, como equipos, insumos o medicamentos; como consecuencia esto afecta en el desempeño laboral y el servicio que se les brindan a los usuarios externos, afectando la calidad del servicio. En ese sentido, el personal de enfermería, médico y administrativos, tienen que ser muy creativos para usar los recursos disponibles

y brindar un servicio que satisfaga a los usuarios. El personal de salud trabaja en estas condiciones que, genera inequidad y sumado a la pobreza y alta carga burocrática, le es difícil brindar un servicio de atención de enfermedades de alta incidencia y puede ocasionar consecuencias graves, hasta la muerte de los pacientes.

La Gestión del Talento Humano (GTH), como señala Eslava (2017) y Mondy y Noe (2015) es un proceso estratégico que permite generar un nivel de valoración y competitividad de las empresas a través de la disponibilidad de capacidad, destrezas, habilidades y conocimientos y lograr competitividad; las personas son un pilar para lograr las metas y objetivos institucionales.

Robbins y Timothy (2014), Chiavenato (2017) y Rodríguez (2017) están de acuerdo en señalar que son procesos que integran organicidad, planificación, reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, retención, promoción del desempeño laboral; consideran dimensiones internas, con sus indicadores habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones; estos indicadores señalan la forma de gestionar al personal en las organizaciones y las dimensiones externas, considerando indicadores como análisis del clima organizacional a nivel labora, perspectivas a nivel profesional, condiciones laborales, estímulos y reconocimiento.

El proceso de contratación de personal está determinado por dos elementos centrales: el reclutamiento y la selección del personal. Mondy (2016), Chiavenato (2015) e Ibáñez (2015) coinciden en este proceso significa contratar personal de forma oportuna e inmediata para un puesto de trabajo requerido con determinadas condiciones; son procedimientos y técnicas para lograr convocar a profesionales calificados de acuerdo al perfil requerido; es la búsqueda y descubrimiento de profesionales con condiciones para ser parte de una organización.

En este contexto, los responsables de recursos humanos en el área de inmunización de la Microred La Victoria, tienen un gran reto para realizar una efectiva contratación de personal profesional de enfermería. Cortés, Solís y Martínez (2019) indican que, en estas condiciones, el rol de la Gestión del Talento Humano (GTH) es decisivo y fundamental, ya que, propicia las estrategias integrales para mejorar los procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y contención del personal con capacidades, aptitudes y habilidades.

En ese sentido es pertinente que el área de inmunización de la Microred La Victoria cuente con un modelo de gestión del talento humano para hacer efectiva la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, para lo cual surge la pregunta: ¿Cómo la gestión del Talento Humano contribuye en la contratación efectiva del personal de enfermería en el área Inmunización, primer nivel de atención, Microred La Victoria? Entonces, se busca identificar el proceso de gestión del talento humano

que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, analizar el perfil del profesional de enfermería en el área Inmunización, establecer los lineamientos del diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, primer nivel de atención, Microred La Victoria.

El propósito del estudio fue describir el modelo de gestión del talento humano para hacer efectiva la contratación del profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención de la Microred La Victoria, para lograr este objetivo se realizó lo siguiente: identificar el proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización; analizar el perfil del profesional de enfermería que se requiere para contratar personal en el área Inmunización y establecer los lineamientos del diseño de un modelo de gestión del talento humano para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, primer nivel de atención, Microred La Victoria.

MÉTODO

Esta investigación de acuerdo a su objetivo es descriptiva con un diseño de campo transversal, enmarcada en un enfoque cuantitativo. De acuerdo a lo establecido por Hernández y Mendoza (2018), se identificó la percepción del personal de enfermería sobre el estado del uso de la gestión del talento humano, analizó el perfil del personal de enfermería para la contratación de personal en el área de inmunización del primer nivel de atención en la Microred La Victoria, de esta manera se caracteriza las variables respectivas.

La muestra estuvo constituida por 50 profesionales de enfermería que constituyen el personal de enfermería en el área de inmunización del primer nivel de atención de la Microred La Victoria, son en su mayoría mujeres, sus edades oscilan entre 30 a 39 años, constituido por profesionales de enfermería y personal técnico, en su mayoría nombrados como personal de enfermería.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que estuvo conformado por 43 preguntas: 20 ítems corresponden a la variable gestión del talento humano y 23 ítems a la variable contratación del personal, la respuesta se constituyó en forma escalada mediante la escala de Likert. A los instrumentos se les aplicó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach y se obtuvo una valoración de 0,918, asimismo fue validado por especialistas a través del juicio de expertos, siendo considerada aceptable para su aplicación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El instrumento sobre gestión de talento humano estuvieron conformado por 20 ítems, estructurado en dos dimensiones: interna y externa. La dimensión interna consta de los siguientes indicadores: conocimiento, habilidades, actitudes y motivaciones y la dimensión interna está constituido por los indicadores, como clima laboral, perspectiva profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento, planificación e integración. Los hallazgos encontrados como producto de la aplicación de este instrumento al personal de enfermería, es el siguiente: el 36% indican que la valoración de la GTH es “Bajo” y “Medio” respectivamente y el 28% indica que es “Alto”. Datos que son preocupantes por la valoración baja que se le asigna, muestra que los indicadores de las dimensiones internas y externas no están encaminados para incrementar el desempeño laboral del personal y lograr las metas y objetivos de la institución, como se detalla en la siguiente Tabla 1.

Tabla 1. Estado variable gestión del talento humano.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	28.0
Medio	18	36.0
Bajo	18	36.0
Total	50	100.0

El resultado por las dimensiones de cada una de las variables, se determinó que existen diferencias en los niveles de valoración e indicando que la prioridad en el diseño del modelo de gestión es la dimensión interna. Así, el nivel de valoración de la dimensión interna, considerando los indicadores de conocimiento, habilidades, actitudes y motivaciones tiene nivel bajo (48%), alto (28%) y medio (24%); la dimensión externa, considera los indicadores clima laboral, perspectiva profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento, planificación e integración, tienen un nivel bajo (36%), alto y medio tienen el (32%), respectivamente. Esto refleja la importancia de priorizar la mejora de las dimensiones e indicadores internos del personal y luego las dimensiones externas. En la Tabla 2, se detallan los hallazgos.

Tabla 2. Gestión del talento humano.

Valoración	Dimensiones %	
	Internas	Externas
Alto	28	32
Medio	24	32
Bajo	48	36
Total	84	100

El instrumento sobre contratación de personal estuvo conformado por 23 ítems y organizados en dos dimensiones: reclutamiento y selección. La dimensión reclutamiento estaba conformado por los siguientes indicadores: planificación del personal, requerimiento personal, fuente de reclutamiento y método de reclutamiento. La dimensión selección estuvo conformada por los indicadores siguientes: solicitud de empleo, entrevista inicial, prueba o test, entrevista a fondo, examen médico, análisis y decisión final. Los resultados de la aplicación del instrumento, determinaron que el 44% indican que la valoración de la variable contratación del personal es “Medio”, el 36% señalan que la valoración es “Bajo” y el 20% refieren que es “Alto”. A pesar que tiene una valoración medio, el porcentaje de la valoración baja es alta, indicando que tiene limitaciones para corregir en la contratación del personal y analizar las dimensiones de reclutamiento y selección de persona, como se muestra en la siguiente Tabla 3.

Tabla 3. Variable contratación personal.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	20.0
Medio	22	44.0
Bajo	18	36.0
Total	50	100.0

En la dimensioe reclutamiento se obtuvo el 64% indican que la valoración de la dimensión reclutamiento de la variable contratación del personal es “Bajo”, el 32% señalan que la valoración es “Medio” y el 4% refieren que es “Alto”. Estos datos reflejan una valoración baja muy extrema alta, significando que el proceso de reclutamiento interno y externo para contratar personal no se realiza en las mejores condiciones deseadas y por lo tanto requiere de correcciones y mejoras, observar la Tabla 4.

Tabla 4. Estado de la dimensión reclutamiento.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	4.0
Medio	16	32.0
Bajo	32	64.0
Total	50	100.0

En la dimensión selección, se obtuvo el siguiente resultado: El 36% indican que la valoración de la dimensión selección de la variable contratación del personal es “Bajo” y “Medio”, respectivamente y 28% señalan que es “Alto”. Datos muy preocupantes se tiene una valoración baja de la dimensión selección, significando que el proceso de selección para la contratación de personal no es el más idóneo y por lo tanto requiere de correcciones y mejoras. En la tabla 5 se detallan los resultados.

Tabla 5. Estado de la dimensión selección.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	36.0
Medio	18	36.0
Alto	14	28.0
Total	50	100.0

Discusión

El diseño de un modelo de gestión del talento humano para la contratación efectiva de personal de enfermería en el área de inmunización, primer nivel de atención, en Microred La Victoria, se basa en los resultados de las variables GTH y contratación personal. La valoración de la GTH es baja (36%) cuyas dimensión interna e indicadores (Conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes) y las dimensiones externas (Clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración) tiene que realizar correcciones y mejoras para lograr una efectiva contratación del personal. De forma similar, la valoración de la variable contratación personal, obtuvo una valoración media (44%) y que requiere mejorar en lo que corresponde a reclutamiento interno y externo y establecer los criterios para la selección de acuerdo al perfil del personal de enfermería.

Los resultados sobre las variables que involucran en el modelo, tienen semejanza con la investigación de Barrios-Hernández, Olivero y Figueroa (2020) sobre las condiciones de la GTH y su relación con las capacidades, identificó que los conocimientos adquiridos y compartidos y el liderazgo asumido, generan cambios e impactan significativamente en la promoción de capacidades profesionales del personal y se adecuan a los cambios exigentes actuales y son requeridos por las organizaciones.

Los hallazgos encontrados en el presente estudio tienen una semejanza con lo expuesto por Ognio, (2019) sobre GTH y la motivación de los colaboradores de enfermería, identificó que la GTH en la institución de salud tiene una eficacia mediana (70,21%), la motivación es media (47,87%), encontró que existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas variables. Ante una relación directa, significa que al incremento de la GTH mayor

es la motivación del personal de enfermería. La gestión del talento humano, de acuerdo a su dimensión interna está relacionada con los conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes, no han logrado cumplir con el fin que le corresponde, incrementar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería y por lo cual no se ha logrado las metas y objetivos del área de inmunización de la Microred La Victoria y por eso el personal de enfermería encuestada indicaron que el nivel de valoración es bajo (34%).

En cuanto a los resultados sobre la dimensión interna son similares a los hallazgos encontrados en la investigación de Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019) sobre el modelo para la gestión del talento humano en las pymes; determinaron que la GTH garantiza el nivel de desempeño laboral en las organizaciones, pero para ello es elemental proporcionar o adquirir conocimientos nuevos, redefinir las motivaciones y buscar personal con habilidades y actitudes que sumen a la competitividad organizacional, es por ello que el modelo de GTH debe responder al desarrollo y valoración de la organización.

Además, que estos resultados, a nivel teórico, se fundamentan en lo expresado por Chiavenato (2015) que para una efectiva gestión del talento humano deben enfocarse en procesos estratégicos que permita lograr el máximo nivel de conocimiento, habilidades y capacidades competitivos, motivaciones y actitudes por parte del personal en una organización. Los conocimientos como el conjunto de saberes, experiencias, información, valores y percepciones; habilidades para responder de forma efectiva a las tareas, roles y funciones asignadas, motivaciones como una forma de incrementar la sensibilidad y persistencia en sus funciones a través de incentivos que satisfagan los requerimientos del personal y las actitudes como un estado mental y sumado a la experiencia genera respuesta antes situaciones, personas u objetos; entre ellas destacan el nivel de satisfacción en el trabajo, activa participación y alto nivel de compromiso con las organizaciones o empresas.

La segunda dimensión de la gestión del talento humanos, es la externa relacionada con el clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, reconocimientos, planificación e integración; estos indicadores no están encausados en la dinámica para que el personal logre un mayor desempeño laboral y, por ende, lograr las metas del área de inmunización. El personal de enfermería del área de inmunización hizo una valoración baja (36%).

Se encontró similitud entre estos hallazgos y la investigación de Manay (2018) y Rodríguez (2017), sobre modelo de gestión del talento humano y clima organizacional, determinó que las condiciones externas en el personal, como el clima organizacional, influyen en las condiciones del desempeño laboral. Estos autores identificaron que el clima laboral en la empresa, objeto de estudio, es bajo y por ello el rendimiento del personal es similar; esto permite inferir que una propuesta de modelo de GTH debe considerar tres aspectos: sensibilizar para actuar, ejecutar talleres y evaluar procesos con el fin de mejorar la labor

del personal. Asimismo, Soto (2019) quien afirma que en pleno siglo XXI, se brinda servicio de salud con recursos, estructura y capacidad del siglo XX, estos elementos condicionan el actuar y quehacer del personal de enfermería en el área de inmunización, limitando el cumplimiento de sus funciones y tratando de crear formas de usar los pocos recursos para satisfacer a los clientes.

El clima laboral en la organización está dirigido a la valoración de las personas en el trabajo, el reconocimiento de las capacidades del personal en el proceso de toma de decisiones, el desarrollo profesional es la forma de educar, formar y capacitar con la finalidad de desarrollar, ampliar y perfeccionar a las personas a nivel profesional en una especialización o carrera al interior de la organización; las condiciones de trabajo son las motivaciones que se establecen en el ámbito laboral, son un conjunto de elementos que interactúan de forma armónica para propiciar la administración de la salud, seguridad y calidad en el trabajo; el reconocimiento y recompensas a las personas por su desempeño.

Con el propósito de establecer los criterios sobre la contratación efectiva de personal en el área de inmunización, es necesario analizar el perfil del profesional de enfermería el área Inmunización; el resultado de la aplicación de la encuesta fue el siguiente: la mayoría del personal de enfermería son mujeres (86%), el 55% de sus edades oscilan entre 30 a 39 años, el 49% son profesionales en enfermería, el 39% es personal técnico, el 72% son personal nombrado y el 35% laboran entre 9 a 12 años. Estos datos significan que son las mujeres las que asumen el rol en el área y permiten llevar el proceso del servicio en óptimas condiciones para los usuarios externos; la mayor recarga laboral está centrada en las enfermeras y técnicos del área de inmunización, pero es necesario especializar al personal de enfermería

Igualmente, los hallazgos encontrados en esta investigación con los resultados del estudio de Anchundia (2018) sobre el sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico; después de un análisis de los puestos de trabajo, determinó que es necesario redefinir el perfil del puesto de trabajo, así como del personal que se requiere contratar, además de brindar capacitación y actualización profesional con el fin de mejorar el rendimiento académico.

Estos resultados se fundamentan en lo expresado por Mondy y Noe (2015), la gestión del talento es el uso de las personas como un recurso para lograr las metas y objetivo en una empresa, constituye una acción que funciona a través de una jerarquía, órdenes y mandatos; es fundamental que el personal participe en las decisiones. Es un compromiso que tiene el personal para lograr objetivo, recibe un salario un salario de acuerdo al nivel de productividad, recibe un trato justo y propicia la profesionalización del personal.

La contratación del personal de enfermería en el área de inmunización, tiene un nivel medio (44%), el proceso de reclutamiento es valorizado como bajo (64%) y el proceso de selección oscilan entre los niveles medio y bajo (36%, respectivamente). Esto significa que

el proceso de contratación del personal tiene limitaciones para reclutar y seleccionar al personal profesional de enfermería, no cumplen con las normas establecidas y no están contratando personal con el perfil que requiere el área de inmunización en la Microred La Victoria

En la investigación de Bazán (2017) sobre modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en un hospital Belén; tiene una relación directa con el actual estudio al identificar que en hospital no se ha definido el perfil del personal que se requiere, no existen requisitos a nivel intelectual ni físico que exige el puesto de trabajo, por lo que es necesario usar criterios para seleccionar al personal de acuerdo a perfiles y competencias; se exige mayor rigurosidad para reclutar y seleccionar al personal basada en competencias.

Existen varios autores que han tratado el tema de la contratación de personal, como lo expresado por Escobar (2018), Peñalver (2018), Espinoza (2018), Cuesta et. al (2018), quienes señalan que el proceso de contratación del personal es una suma de conocimientos, capacidades, habilidades, competencias, motivaciones, experiencias y técnicas que tienen y contribuyen las personas en una organización, generando competitividad organizacional y garantizando un óptimo funcionamiento en las áreas y procesos de una empresa. Además, Montoya y Boyero (2019) indican que el proceso de reclutamiento y selección del personal son dos fases de un mismo proceso para lograr una eficiente contratación de personal por el área de recursos humanos en una organización. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por tanto, es una actividad positiva y de invitación. Mientras la selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva.

CONCLUSIONES

Luego de la obtención de los resultados y tomando en consideración las debilidades encontradas, a continuación se presenta la propuesta del diseño del modelo de gestión del talento humano para la contratación efectiva del personal profesional de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, Microred La Victoria, se estructuró considerando los factores de la dimensiones internas: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes y las dimensiones externas: clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración, que hacen eficiente la contratación del personal.

El proceso de gestión del talento humano que se utiliza para contratar personal de enfermería en el área Inmunización, en Microred La Victoria, tuvo una valoración de bajo y medio respectivamente; la dimensión interna (conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes) y externa (clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimientos, planificación e integración).

El perfil del profesional de enfermería el área Inmunización primer nivel de atención, en Microred La Victoria; está relacionado a características del personal que hace posible esa labor y son de preferencia mujeres, adulto joven, profesional calificado con alto nivel educación y experiencia en el rubro deseado.

REFERENCIAS

- Anchundia, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Manabí. Manabí: Universidad y Sociedad. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Barrios-Hernández, K. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. [Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas] *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bazán, L. (2017) Propuesta de un modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en el Hospital Belén, Lambayeque, 2015. Universidad Señor de Sipán
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. 8a. Edición. España: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. 8a. Edición. España: Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2015). Administración de Recursos Humanos. Novena Edición. México: Editorial Mc. Graw-Hill
- Cortés, L.; Solís, M. y Martínez. A. (2019) Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud PLANDES BICENTENARIO 2018 - 2021 / Ministerio de Salud. Lima. Obtenido de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. y Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*. 34(1), 24-35
- Escobar, I. (2018). Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas. (Trabajo de grado de maestría). Las Tunas: Universidad de Las Tunas
- Eslava, E. (2017). Gestión del Talento Humano en las organizaciones. Recursos humanos blog. Obtenido de <https://bit.ly/2tukrdY>
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*,16(16), 199-219
- Gamero, J. y Pérez, J. (2020) Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Nota técnica país Perú > Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de: <https://acortar.link/ODjHPD>
- Georgieva, K. (2020) Después de la crisis debemos aprovechar esta oportunidad para construir un mundo mejor. Finanzas y Desarrollo. Fondo Monetario Internacional. Obtenido de: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/06/pdf/fd0620s.pdf>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Ibáñez, M. (2015). Administración de Recursos humanos en la empresa. Perú: San Marcos
- Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 2018 Universidad del Zulia, Venezuela Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Manay, S. (2018) Modelo de gestión del talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E Antonio Raimondi Dell Acqua – Saltur, Lambayeque. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31918>
- MERCER. (2021). Triunfar con empatía - Tendencias Globales de Talento 2020-2021. Edición América Latina. Obtenido de <https://www.mercer.es/capital-intelectual/tendencias-globales-de-talento-2021.html>
- Mondy, R. (2016). Administración de recursos humanos (10mo ed.). México: Pearson Educación
- Mondy, W., Noe, R. (2015) Administración de Recursos Humanos. (Novena Edición). México: Pearson Educación
- Montoya, C. y Boyero, M. (2019). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica “Visión de Futuro”, 20(2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Ognio, C. (2019) Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. Observatorioh. Recuperado de <https://www.observatorioh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Robbins, S. y Timothy, A. (2014) Comportamiento Organizacional, 15va Edición
- Rodríguez, J. (2017), Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de operaciones salud Alto Mayo – Unidad Ejecutora 401, 2016. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30897/rodriguez_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, A. (2019) Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. Rev Peru Med Exp Salud Publica. [Internet]. (Consultado 14 setiembre 2021); 306-311. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a20v36n2.pdf>
- Vera-Barbosa, A., y Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia] Innovar, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>