



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del Talento Humano en la Autopercepción del Desempeño
del Personal Asistencial de los Centros de Salud Mental Lima-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gomez Vallejos, Mirla Carina (orcid.org/0000-0002-0470-5409)

ASESOR:

Dr. Mendez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

CO-ASESORA:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mis padres, hermanos en especial a mi madre, quien confía en mi apoyándome día a día a seguir a delante y lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios y mis maestros de la universidad César Vallejo, en especial al Dr. Juan Méndez por su paciencia, sabiduría y a las instituciones por permitirme aplicar las encuestas, colegas que formaron parte de este estudio. Del mismo modo al jurado calificador, muchas gracias queridos maestros.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	56

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel asociativo entre sexo vs desempeño del personal(DP).	28
Tabla 2	Nivel asociativa entre la edad vs desempeño del personal.	28
Tabla 3	Nivel asociativo entre situación laboral vs desempeño de personal.	29
Tabla 4	Frecuencia asociativa entre la gestión del talento humano vs el desempeño del personal.	29
Tabla 5	Nivel asociativo entre la GTH vs calidad de trabajo.	30
Tabla 6	Nivel asociativa entre la GTH vs la dimensión iniciativa.	31
Tabla 7	Nivel asociativo de GTH vs dimensión relaciones humanas.	31
Tabla 8	Nivel asociativo de GTH dimensión logros y metas	32
Tabla 9	Análisis de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov	32
Tabla 10	La regresión ordinal de la variable de la GTH influye en el DP.	33
Tabla 11	Regresión logística ordinal de la dimensión calidad de trabajo en función de la variable GT, del personal.	34
Tabla 12	Regresión logística ordinal de la dimensión iniciativa en función de la variable GTH.	35
Tabla 13	Regresión logística ordinal de la dimensión relaciones humanas en función de la variable GTH.	36
Tabla 14	Regresión logística ordinal de la dimensión logros y metas en función de la variable GTH.	37

Resumen

Objetivo: la indagación tuvo como objetivo general determinar cómo influye la gestión de talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental de Lima. **Metodología:** este trabajo de tipo básico, con enfoque cuantitativo; diseño no experimental, transeccional, correlacional; con una población de 81 colaboradores de unos centros asistenciales; los cuales fueron evaluados con el cuestionario de gestión del talento humano de Mendoza y el cuestionario de desempeño de Paredes; los cuales fueron respondidos a través de google forms. **Resultados:** los datos procesados informaron que existía una relación causal significativa entre el talento humano y la calidad de trabajo con $p=0,000$ y un nivel de influencia de 22.1%; el análisis de la relación causal entre el talento humano y las dimensiones de la calidad de trabajo evidenciaron una relación causal significativa. **Conclusiones:** la información estadística demostró la existencia de una relación causal significativa entre las variables de estudio.

Palabras clave: desempeño laboral, gestión, talento humano, salud.

Abstract

Objective: the general objective of the research was to determine how human talent management influences the self-perception of the performance of health care personnel in mental health centers in Lima. **Methodology:** this basic work, with a quantitative approach; non-experimental, cross-sectional, correlational design; had a population of 81 collaborators of some health care centers; which were evaluated with Mendoza's human talent management questionnaire and Paredes' performance questionnaire; which were answered through google forms. **Results:** the processed data showed that there was a significant causal relationship between human talent and quality of work with $p=0.000$ and an influence level of 22.1%; the analysis of the causal relationship between human talent and the dimensions of quality of work showed a significant causal relationship. **Conclusions:** the statistical information demonstrated the existence of a significant causal relationship between the study variables.

Keywords: work performance, management, human talent, health.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano según Chiavenato (2009) es un grupo de diplomacia que orienta en los cargos de gerencia relacionado con los trabajadores, de igual manera la valoración del rendimiento de cada persona en función al rol que brinda o desempeña. En la actualidad es considerado un factor clave en la organización estatales y personales en el universo, para lograr buenos resultados estas personas se esfuerzan para contratar a las personas adecuadas para ocupar cada puesto, por lo tanto, en el área los colaboradores desarrollan un proceso de selección de manera adecuada y cuidadosa para optimizar un desempeño dentro de una organización. Sin embargo, a nivel internacional le dan mucha importancia en el tema y poder lograr las herramientas y modelos a distintas realidades. Además de las herramientas, la empresa también ha invertido en sus empleados a través de la capacitación constante (Morí et al. 2020).

Con el tiempo, GTH, experimento un proceso de cambio y desarrollo continuo, la grandeza humana experimento una creencia en el cambio y proceso constante. Décadas antes, a los socios de cada país se les asignaban tareas exclusivas y sus tareas eran especiales en el sentido de que creaban una sensación de regularidad, a menudo debido a la consistencia y el cumplimiento de las actividades diarias. La organización hoy en día atienden y saben que GTH es mucho más que simplemente reclutar o asignar tareas, ya que es conjunto de procesos integrados destinados a traer, desarrollar, motivar y retener la fuerza laboral dentro de la organización, y como resultado de la mencionada gestión se obtuvieron empleado más calificados dedicados a la institución (Díaz et al., 2021).

Fajardo et al. (2020) refiere que en la gestión del sector salud, se han producido diversas evoluciones a consecuencia de la globalización, generando demanda de materiales que sustenten transformaciones de carácter económico, social, comercial y político, por tal sentido la gestión estratégica del talento implica han proceso de trabajo único en el contexto internacional derivado a cambios estructurales y gerenciales que cada vez es más intangibles en las instituciones públicas y privadas. Esta problemática en los establecimientos de la GTH, se ocasiona por la ausencia de prácticas continuas y preparación a los trabajadores que brindan su servicio en las instituciones.

Cervantes (2020) ante el buen clima laboral, se refiere que la satisfacción personal y profesional que sienten los empleados con respecto a su desempeño laboral, de igual manera la calidad de vida laboral es definido como el tipo de liderazgo y gestión, en condición de trabajo, remuneración, interés en el trabajo realizado y nivel desempeño y desarrollo individual de equipo, varios estudios han demostrado que cuando los empleados perciben una calidad de vida laboral satisfactorio tiene un consecuencia positivas el desempeño y resultados en las organizaciones, refiere que el CVL al convertido en tema importante debido a que las instituciones tienen cada vez mayor interés en atraer lo mejor del talento humano y el aumento del vínculo emocional de cada trabajador.

Según Silva (2018) la GTH en Ecuador tiene como responsabilidad trabajar con estrategias social y corporativa, es un componente de sostenibilidad, que ha incrementado a nivel mundial, en la cual adquirió grandes ganancias, modernización y crecimiento y a su vez un deseo por incrementar la riqueza a costa de otras personas que le rodea, en la cual se evidenciaron un fuerte impacto negativo que se está dando, se encontraron que el 71%, aproximadamente, consideran que en las políticas GTH no existe restricción, 5% de los encuestados refieren que su salarios según ley son cancelados a tiempo, 47% manifiestan que existe transferencias de conocimiento, es importante tener en conocimiento que las evaluaciones no solo debe ser objetiva, tiene que ser equitativa.

Naccha (2018) la GTH es un recurso en la cultura organizacional para un buen desarrollo y éxito de una organización, sobre una gestión, y así como la fortaleza, debilidades, amenaza y oportunidades, con un fin de tomar medida correcta, el clima organizacional y la gestión esta vinculadas con la condición laboral, obteniendo el reconocimiento, dialogo, autonomía y motivo laboral que evalúan la conducta. Sin embargo, según estudios refieren que el clima organizacional es la conducta de desempeño de personal y habilidades en un entorno institucional, demostrando como un resultado un nivel de correlaciona bajo, debido a la posición común de segunda opinión, el 25% y el 22,1% estan por debajo del estándar.

Los centros de salud mental comunitario son de categoría I-3 o I-4, brindan servicios psiquiátricos cuenta con servicios para niños y adolescentes, adulto y

adulto mayores, servicio de adicciones y servicios sociales y comunitaria que brindan tratamiento ambulatorio especializado a los usuarios con trastornos mentales, problema psicosocial, el flujo de atención comienza inicialmente una transferencia del establecimiento del primer nivel o por un hospital general o local.

En razón a lo mencionado, se han presentado algunas debilidades, como la infraestructura no adecuada, así también la falta de personal para garantizar un buen desempeño laboral y brindar una atención a tiempo porque los profesionales a menudo se encuentran sobrecargados de trabajo, lo que a largo plazo se convertirá en una pérdida de capital humano, es decir reducción de la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo sus funciones y lograr sus metas. Para hacer frente a tales situaciones, es necesario tomar medidas correctivas la GTH asegurando las condiciones del personal y seguridad adecuadas, así como la prevención de no poder cumplir con los requerimientos necesarios, es decir el resultado conducirá a una mala calidad de la atención y causará resentimiento y disgusto en los usuarios.

Ante lo manifestado, el problema planteo es: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental Lima-2022? Asimismo, se plantea los problemas específicos en la matriz de consistencia (ver anexo B).

La investigación presentada se justifica de forma teórica, debido a que permitirá adquirir más información de la GTH con la teoría de McGregor y del desempeño con la teoría de Campbell (Chiavenato, 2009).

Justificación práctica se justifica desde el nivel práctico por lo que los resultados del estudio serán utilizados en los establecimientos de salud sectores público y privado, contribuyendo a mejorar el GTH y el desempeño del personal; así contribuirán a fuente de informe para futuras indagaciones (Khamis, 2014).

Justificación metodología es un proceso de intervención sistemática con fines de mejorar el desempeño del personal y la sociedad, Pone a disposición de futuras investigaciones, el mapa del proceso seguido en la investigación (Hernández, 2010).

Justificación epistemológica se consideró relacionar sujeto-objeto de las variables explicando el fenómeno analizado (Ñauparas, 2014). Por tal motivo en la

investigación a presentar, se logrará describir las repercusiones que podrían ocasionar cambios en el personal, así sirva con un antecedente para futuras soluciones creando nuevo instrumento para mejoras instituciones.

De todo lo anterior expresado se planteó un objetivo general: Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022. Así mismo se plantearon los objetivos específicos. Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la dimensión, calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022 (Ver matriz de consistencia).

El estudio realizado planteó como hipótesis general: La gestión del talento humano influye en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022. Así mismo se plantearon las hipótesis específicas que servirán para verificar la existencia o no de la asociación entre las variables de estudio: La gestión del talento humano influye en la dimensión, calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022 (Ver matriz de consistencia).

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación considera estudios realizados a nivel nacional que abordaron sobre la GTH y el desempeño del personal.

Para Vargas (2018), la gestión del talento se trata de atraer y retener trabajadores calificados para las distintas actividades de sus respectivos campos de trabajo, incentivarlos así aplicar sus conocimientos en diferentes instituciones en lo que desempeñan. cuales repercute en los objetivos. Por tal motivo, es importante resaltar, que los trabajadores conforman unión de trabajo en organización, por lo que es importante monitorizar, animar y capacitar y lograr vincular con la organización ya que el crecimiento de una organización suele involucrarse en las decisiones que se tomen. El propósito es identificar qué relación existe entre la gestión y el desarrollo de la a habilidades en el trabajo el cual se puede observar como resultado, el 43 % de los profesionales cuentan con un desempeño laboral medio, logrando como resultado lo siguiente que existe correlación alta entre las variables 0.833, con un p. valor ($0.00 < 0.01$). Se concluye que ambas variables presentan significancia, lo que demuestra que la motivación es uno de los pasos para mejorar el desempeño, viéndose una relación directa, esto permite que los empleados se sienten satisfecho con su competencia y éxito en las tareas asignadas.

Al respecto el estudio realizado por Linares et al. (2017) realizaron un estudio sobre la motivación y el desempeño en un establecimiento de salud, se trata de un estudio transversal se encuestó a 48 trabajadores, se obtuvo como resultado 68,75% tiene un alto desempeño, el 18,75% posee un normal desempeño y el 12,50% refiere que presentan un malo de desempeño profesional esto da por falta de motivación, el 8,38% un dijo que su desempeño era bajo y el 6,25% refiere presentar nivel alto 62,50% refiere presentar un buen desempeño. Concluyeron que el 95% existe una vinculo significativo, con una correlación de Spearman es 0.743 lo se evidencia una alta relación.

Asimismo, Santa María (2017) realizó un estudio tuvo como propósito determinar relación GTH con el desempeño laboral en los colaboradores de salud, es un estudio de tipo básica diseño no experimental, correlacional, se aplicó a 60 colaboradores el cuestionario, se obtuvo con resultado la GTH se vincula de marea directa y fuerte con el desempeño del trabajador con un valor de $p=0.00(p < 0.5)$.

se concluye que el 13,3% de los encuestados perciben que la GTH es bajo por lo que el DL es bajo el 66.7% GTH es medio y el DL es bajo.

Según Cañarte et al. (2017) el propósito de este estudio fue la búsqueda de información sobre la existencia del talento humano en salud, con un método deductivo en la cual, identificaron como resultados, el 16% del personal cumple con sus funciones el 20% no cumple sus funciones y el 24% cumple con sus actividades escasamente, al respecto con la satisfacción el 26% se encuentra satisfecho el 24 % esta media normalmente satisfecho el 6% no se encuentra satisfecho, porque sus habilidades superan el puesto. Se concluye que el nivel de desempeño no es óptimo, esto también lo demostraron las herramientas aplicada, las cuales no fueron particularmente favorables cuando se tiene en cuenta el perfil requerido por la empresa y la experiencia y habilidades del funcionario que realiza estas tareas. Conflicto con actividades laborales que conducen a un servicio de mala calidad.

Así mismo se presentan estudios internacionales sobre la GTH y el desempeño de los colaboradores.

Getachew (2022) ejecutó un estudio que tuvo como propósito estudiar los resultados hospitalares en su capacidad para duplicar o intercambiar servicios, así como los efectos de sus actividades estratégicas en el desempeño hospitalario es un estudio de tipo transversal realizaron el estudio a través de un muestreo aleatorio, un total de 300 participantes en la entrevista y la calidad de los datos del HMIS fue del 83% en los centros. La calidad de los datos en términos de precisión, integridad y puntualidad fue del 79%, 86% y 84%, respectivamente, concluyó que el nivel general de calidad de la información de la institución de salud estaba por debajo del nivel de expectativa nacional. Por lo tanto, todas las partes interesadas deben brindar todo el apoyo necesario y perfeccionar la eficacia la información de los sistemas de salud de rutina para lograr verdaderamente el objetivo de proporcionar datos de buena calidad para el procedimiento de toma de iniciativa considerando metas factores identificados.

Ahmed et al. (2021) realizó un pesquisa que tuvo como propósito precisar las diferencias y compromiso de la alta dirección, aplicó un cuestionario

autoadministrado que se basó con 24 ítems, es un muestreo aleatorio, se obtuvo un resultado de 438 encuestados el 43,5% se analizaron con base de análisis de confiabilidad, análisis factorial exploratorio con muestras independientes utilizo el SPSS, teniendo como resultado que las enfermeras del hospital perciben la gestión de la fuerza laboral y el desempeño de calidad de manera más favorable en comparación con otro personal, e igual manera indican que los hospitales privados tienen un mejor compromiso de la alta dirección y una mejor gestión de la fuerza laboral en comparación con los hospitales públicos de Malasia.

Zhu et al. (2021) desarrollaron una investigación sobre la gestión hospitalaria y su asociación con calidad de atención la eficacia y las finanzas, realizaron un encuesta transversales, en la cual participaron 95 trabajadores de los hospitales, el 84% obtuvo una puntuación baja. Trabajaron con cuatro dimensiones objetivo, operación, desempeño, talento, así como la gestión de talento cada uno de ellos conteniendo como resultados una puntuación de medio 38,6% respectivamente. Sin embargo, el patrón de la puntuación HMP media del indicador fue casi idéntico entre los hospitales con una puntuación HMP general alta y baja, mostrando la misma "fortaleza" satisfacción del personal, valoración del desempeño del personal. En conclusión, el HMP en los hospitales chinos tienen un puntaje bajo en general y no se asocia significativamente con la calidad, la eficacia y las finanzas de las atenciones en los hospitales.

Rio et al. (2021) realizaron una investigación cuyo propósito fue determinar la innovación del GTH y el desempeño en una organización, con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, los resultados muestran el papel mediador de la innovación entre la GTH y el desempeño institucional. Concluyeron, por un lado, que los hallazgos demostraron un vínculo importante entre el desempeño institucional y la GTH, en ese sentido, elementos como la capacitación de la fuerza laboral de los empleados y un manual operativo claramente desarrollado posibilitan los ingresos y la participación de las organizaciones, lo cual. permite evidenciar la importancia de la GTH en las operaciones de la organización.

Asimismo, Trinh (2020) realizó una pesquisa que tuvo como propósito estudiar los resultados de los hospitales en su capacidad para duplicar o intercambiar servicios, así como los efectos de sus actividades estratégicas en el desempeño hospitalario, por lo cual utilizaron una muestra en 42 hospitales con alta tecnología, en la cual se obtuvo una respuesta a través de una encuesta, se evidencian los siguientes resultados se duplican las diferencias los servicios en relación con los rivales en un mercado local, se obtuvo como los resultados que respaldan que los hospitales duplican la diferencias de servicios en relación con rivales con las instituciones. El área de los hospitales está relacionada con la duplicación de los servicios. con mayor asimetría un hospital utiliza sus valiosos recursos para su propio beneficio, tanto como la diferenciación de los servicios están asociados con una menor participación de mercado. La conclusión es que subrayan el papel de la estructura del mercado como control y equilibrio en la prestación de servicios de alta tecnología.

Por otra parte, Barrios (2020), ejecutó un estudio que tuvo como propósito describir condiciones de la GTH que favorecen en el desempeño de trabajadores, de tipo descriptiva y exploratoria cuantitativa, se aplicó una encuesta, se obtuvo una respuesta el contraste de Bartlett ($\chi^2 = 383,527$; $gl=28$ y $p=0,00$) concluyeron que el desarrollo de la energía requiere de la GTH para dar respuesta a las condiciones ambientales. Para que las oportunidades ambientales sean aprovechadas y cuidadas, se parte de la institución vinculaciones efectivas con actores externos. En este sentido, la capacidad y estimulación de los trabajadores juegan en papel importante en el desarrollo del poder, ya que pueden crear grupo de trabajo y cambiar los métodos de gestión.

Soares et al. (2019), realizaron una pesquisa cuyo fin fue evaluar las competencias de los profesionales en salud, es método descriptivo, trasversal, cuantitativas fue aplicada a 45 profesionales, se le aplicó un cuestionario son 27 ítems obteniendo una como resultado, cuando se realizó la encuesta se obtuvo como respuesta 42.2% no obtuvo capacitación y el 57,8% respondieron que fueron preparados mediante entrenamiento de admisión específico por medios de los cursos de posgrados. La conclusión es que la evaluación del desempeño basado en competencias es de central importancia para los gerentes centros de formación,

por que ayudara a identificar brechas en los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales, lo que contribuye al desarrollo e implementación de una estrategia de desarrollo.

Jara et al. (2018) realizaron una investigación con un propósito determinar la iniciativa de la GTH el mejoramiento de la GP y el DL en los empleados, método, deductivo el diseño no experimental, transversal, muestreo no probabilístico, se aplicó una encuesta. El resultado obtenido es un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% de la GTH es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la GP y DL de los empleados de ministerio de salud. Concluyeron, que la GTH influye en la mejora de la administración publica en la dimensión selección de los empleados de la institución, tiene una significación la significancia de 0,000; además, los datos de ajuste del modelo indican que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke muestra un efecto del 44,4% en la mejora de la administración pública y el 28% variable del DL.

López et al. (2017) refirieron que la valoración en la gestión del entorno hospitalario, es una investigación evaluativa, fue aplicada a 32 trabajadores se aplicó un cuestionario que constituía 68 ítems, Evidenciaron que el desempeño laboral es 59,4% Realizan evaluaciones sobre su persona y así mismo el 53,1% se preocupan por sus intereses profesionales, y existe también se puede observar que existe una comunicación deficiente algunas veces, 28,1%. Por otro lado, considera la existencia de formalidades burocráticas excesiva, el 31,3%. Los encuetados evidenciaron un límite para el desarrollo. La mayoría de las personas sintieron que recibieron recompensas precarias por sus esfuerzos. La burocracia puede ser excesiva y los directores han demostrado un enfoque general en el desarrollo de talento humano.

Marco teórico se tomará en cuenta el criterio de autores con relación a la teoría de GTH y el desempeño del personal.

Teoría X y teoría Y son dos modelos de comportamiento opuestos de cómo trabajan los empleados. De con la primera teoría los empleados odian sus trabajos y los evitan, dejándolos en un entorno difícil de controlar. Según la segunda teoría

la actividad organizacional es una de las fuentes de satisfacción personal (Madero, 2011).

Según McGregor de acuerdo con Noland, las teorías mencionadas son considerados uno de los precursores del pensamiento gerencial contemporáneo que implica el estudio los orígenes del comportamiento humano y presentó dos teorías sobre la motivación humana. creían que los gerentes ven a los trabajadores de dos maneras diferentes, los gerentes de la teoría X asumen que los trabajadores no quieren trabajar y solo trabajan por dinero; por lo tanto, los trabajadores deben ser dirigidos y controlados de cerca, los gerentes de la teoría Y asumen que el trabajo es tan natural como el juego (Noland, 2014).

Los fundamentos básicos de la Teoría X, son los a que a continuación se expresan: (a) el organismo gerencial desconfía del personal a su cargo, (b) el trabajador de una institución considera que es necesario la supervisión directa, (c) el proceso comunicativo se establece de abajo arriba, (d) el personal no tiene participación de opinar en relación al trabajo, (f) los trabajadores no son comprometidos del triunfo o el fracaso en la entidad y (g) si la supervisión no es eficiente, el rendimiento de los colaboradores es bajo (Noland, 2014).

Los puntos de vista tradicionales de liderazgo y control: (a) la persona promedio naturalmente odia el trabajo, (b) en el trabajo la mayoría de las personas deben ser coaccionadas, controlada, instruidas o amenazada con castigo y obligarlo a hacer esfuerzo razonable para lograr las metas, (c) la persona prefiere ser dirigidas, prefiere evitar la responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguir por encima de todo (Mcgregor, 2014).

Por otra parte, los postulados en los que se ampara la teoría Y, son los que a continuación se consideran: (a) cuando se asume una decisión, ésta pautada por la participación con voz y voto junto al empleador, (b) el hecho de que un trabajador considere parte integrante de la institución, lo lleva a actuar con más responsabilidad y satisfacción, (c) la creatividad es un recurso del que hace uso el colaborador para la solución de los problemas que se pueden presentar en el centro de labores, (d) los colaboradores sienten la necesidad de desafíos frente a los cuales actúan con responsabilidad, (e) los colaboradores consideran estimulantes

por los objetivos alcanzados y el trabajo eficaz y eficiente y (f) la motivación que tienen los colaboradores hace que no necesiten supervisión constante (Noland, 2014).

La gestión del capital humano es una estrategia para mejorar la productividad según la institución, en la forma en que son responsables desde un puesto de trabajo, en una posición, ética y social. En este sentido la calidad de la organización es la medida en cuan exitosa es la organización (Werther et al., 2008).

Según Chiavenato (2009), el talento humano conlleva inevitablemente al concepto de capital humano, el legado insustituible a una institución que puede acumular para lograr la competitividad y el éxito. Por otra parte, Vallejo (2016) considere que la GTH busca desarrollarse e implicar el capital humano mejorando las habilidades de cada individuo que trabaja dentro de una organización. La GTH ayuda y apoya a los colaboradores, para brindar un desarrollo personal que potencie la personalidad y la motivación para enriquecer a cada colaborador que más se preocupa por las personas más importantes de la institución. Consiente a la dialogo entre la organización y los colaboradores involucrados en la empresa, al necesidades y deseos de los empleados.

Se presenta las dimensiones de la variable GTH

En referencia a la dimensión de selección de personas, según Chiavenato (2009) refirió que es parte de un transcurso para incrementar la cantidad de personas que trabaja en conjuntamente con el reclutamiento, es el filtro que permite que ingrese una organización, aquellas personas que cuentan con características deseable. Este es un proceso basado en la capacidad que su organización busca recopilar información de datos personales. De igual manera la selección es una secuencia de etapas por las que debe pasar un candidato para superar obstáculos y avanzar a la siguiente etapa.

En referencia a la dimensión de selección de personal, según Collado al et. (2020), la selección de personal, es un conjunto de técnicas que conducen a la reelección de todas las personas que caben en el puesto completo. la actividad de crecimiento popularidad e interés por parte de las empresas. El documento tenía

como principal objetivo presentar un enfoque para su aplicación en el campo empresarial, particularmente en la sección de personal.

Según Lordelo et al. (2020) en el área de la organización incluye diferentes actividades de reclutamiento y selección del personal, que son procesos mediante los cuales una empresa recolecta candidatos y luego selecciona a los mejores que cumple con los criterios para un puesto determinado.

Dessler (2011) la selección de trabajadores para una institución es importante ya que dependerá de las habilidades y competencias que asigna la organización, de lo contrario de verán afectados negativamente en su desempeño laboral.

En referencia a la dimensión capacitación de personas, según Chiavenato (2009), la capacitación es el proceso de preparación a la una persona para sobre salir en su puesto de trabajo que ocuparan. Además, se encarga de brindar información sobre las habilidades, actitudes y conceptos que guían el desarrollo de la competencia que desea en la institución.

Para Vilchis et al. (2010), la formación es una actividad organizativa, una práctica continua y común en una organización. Herramienta de gestión que responde a solicitudes externas de entorno organizacional y se conecta directamente con varios actores y ámbitos dentro de la organización. La formación es una actividad resultante de cambios provocados por factores externos que afectan directamente a los factores internos de una organización y necesitan planificar y programar unos cursos de formación con el fin de preparar a sus empleados y permitirles adaptarse lo más rápido posible.

Según Chiavenato (2009), la capacitación es ahora un medio para hacer que las personas estén más motivadas, creativas e innovadoras para apoyar mejor los objetivos organizacionales y agregar valor cada vez mayor. por lo tanto, la capacitación es una ganancia, ya que permite aportar de manera efectiva a los comerciales, en este sentido, la formación es una forma eficaz de crear valores para los trabajadores, de las organizaciones.

Según Zerón (2017), en particular, la capacitación del personal medio del IMSS enfoca en áreas donde la secretaria de servicios de salud determinar,

mediante análisis y pronósticos, cual es la mejor oportunidad para impactar en la salud de los beneficiarios y las necesidades de capacitación.

Según Shimada et al. (2021), la capacitación puede ayudar a cambiar las actitudes de los empleados de manera positiva. Sin embargo, el cambio de la actitud hacia el trabajo se considera una de las principales virtudes.

De acuerdo con Sanders et al. (2022), La implementación y evaluación de evidencia inicial de eficacia para respaldar el impacto de los programas de capacitación de la fuerza laboral en apoyo, de las capacitaciones empleadas, lealtad aceptación.

En referencia a la dimensión de desarrollo personas Giocomo (2008) la formación en la organización permitiera a los empleados ayudar a desarrollar a los empleados para cumplir con los compromisos futuros en el entorno la laboral. Los programas comenzaron únicamente para capacitar a los empleados y, en última instancia, ayudar a desarrollar y mejorar sus competencias como trabajadores intermedios.

En referencia a la dimensión desarrollo de personas, según Chiavenato (2009), está vinculado con el proceso educativo, las orientaciones y el acompañamiento que recibe para incrementar sus capacidades y así estar en condiciones de hacer un análisis comprensivo e interpretativo de la realidad.

teoría del desempeño del personal.

En cuanto a la variable desempeño, se asume los postulados de Campbell et al. (1990) quienes consideraron que el desempeño laboral constituye un conjunto de actividades y comportamientos destacados de los colaboradores que tienen como objetivo ayudar al progreso de la empresa, teniendo como herramienta las capacidades inherentes a cada participante y que están al servicio de los objetivos empresariales. Además, este modelo tiene las herramientas evaluativas que permiten establecer las fortalezas y debilidades, a partir de las cuales será posible plantear un conjunto de acciones orientadas a cumplir los fines empresariales (Bautista, 2020).

Teoría del desempeño laboral según Alles (2007), hablamos sobre el desempeño de las personas que es una herramienta para orientar y monitorizar a los empleados. Entre sus principales finalidades se pueden destacar también los rasgos y una personalidad y comportamiento que contribuyen al éxito en una institución laboral.

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es la acción de una respuesta que tiene resultado en el nivel de trabajo en relación con la organización y el nivel de desempeño entre sí. Los principales procesos para monitorizar a los trabajadores en una institución se ligan a sus conductas y a su desempeño laboral, casi siempre el monitoreo de las actividades laborales y la evaluación del desempeño se constituyen en una esencia básica de estos procesos.

En referencia al desempeño según Ortiz al et. (2022), el desempeño laboral desarrolla una inteligencia emocional como un instrumento eficaz para mejorar del desempeño laboral en puesto que presta bienes en una institución.

De acuerdo con Bautista al et. (2020), el desempeño laboral es una etapa que describe un lugar, posteriormente se ha convertido en un instrumento para medir el un buen funcionamiento en cada punto de trabajo. asimismo, la persistencia amplio plazo de una institución que dependen en gran medida de competencias, habilidades y conocimiento de sus empleados. por esta razón, en las instituciones necesitan contar con los empleados competentes que puedan saber si están cumpliendo con sus funciones.

Según Yu et al. (2018), el desempeño se puede definir como un proceso continuo en el que el gerente y los empleados trabajan en conjunto para planificar y monitorizar las metas del trabajo de los empleados que contribuyen en una organización.

Perea (2012) consideró que las relaciones personales constituyen un comportamiento real de los empleados técnicos y personales, así las proporcionadas en el transcurso de atención. por lo tanto, existe un vínculo directo entre los factores que caracterizan la habilidad y desempeño profesional y determinan la calidad de atención.

Según Werther et al. (2008), la evaluación de desempeño representa un proceso para estimular las habilidades generales de un trabajador. La mayoría de los empleados quieren retroalimentación sobre cómo están haciendo su trabajo, y los gerentes de la institución y de otros empleados necesitan realizar una evaluación para determinar qué acciones se debe tomar.

Se presenta las dimensiones de la variable desempeño laboral:

En referencia a la dimensión calidad de trabajo según Wehter et al. (2008) es una competencia de los resultados de la valoración de las habilidades laborales de los empleados en puesto establecidos. la habilidad de trabajo. La calidad del trabajo es un aspecto con cualidades y características que optimizan el rendimiento de cada trabajador.

En concordancia con Chiavenato (2000), la puntualidad, el compromiso y el orden en cada institución se evalúan en la misma escala. estos son rasgos o atributos requeridos para relacionados con el nivel conciencia, talentos habilidad de cada empleado.

Según Vranorteakova et al. (2019), las grandes empresas ahora necesitan trabajadores inteligentes con cualidades personales necesarias, incluida las experiencias, la educación y las habilidades, es posible conseguir trabajadores con características mencionadas a través de la selección adecuada.

En referencia a la dimensión iniciativa, según Gaete (2010), se refiere a unas normas de comportamientos socialmente responsables hay dos principios fundamentales de los procesos la responsabilidad social, y la organización.

Así mismo, Tyagi et al. (2017) consideró que la gestión del desempeño ayuda a la gerencia a identificar áreas de mejorar rendimiento, planificación de iniciativas sistemáticas para mejora el rendimiento de los trabajadores así lograr el objetivo en una institución.

Según Katsva (2005), la iniciativa y la motivación es parte de la acción es el esfuerzo, de los empleados que trabajan duro se consideran altamente motivados. un alto nivel de esfuerzo suele estar asociado con un nivel de rendimiento alto.

Además, Hackett et al. (2014) la forma en que se gestiona y resuelve los conflictos en las instituciones donde laboras en algunas oportunidades afecta el entorno laboral, los empleados y gerentes a menudo abordan los conflictos con su estilo preferido de gestión de conflictos, luchan por la victoria, en encontrar un compromiso con placer a ambos lados a ceder ante otro.

En referencia a la relación humana, Chiavenato (2009) afirmo que se el intercambio social son acciones o comportamientos, que se dan esa relación en el trabajador y su equipo de trabajo, cada ser humano tiene una característica o comportamiento que conlleva a interactuar con otra persona en su centro laboral.

Así mismo Astres et al. (2021) considero que la comunicación en el entorno laboral es un instrumento importante en la salud para poder brindar una calidad de atención. para mejorar las relaciones interpersonales es un desafío principal parra buen funcionamiento del servicio de salud en tiempos de pandemia.

En relación a la comunicación, Fando et al. (2022) afirmó que es afectiva en los trabajadores y los pacientes, los valores de la honestidad y sinceridad son las claves para un proceso y lograr los beneficios y corregir la eficacia de vida de los trabajadores.

Así mismo, para Sakiroglu et al. (2022), uno de los elementos principales de la comunicación de profesionales y pacientes en el cuidado de salud es la empatía. La capacidad de comprender como uno se siente y piensa como uno mismo, de ponerse en el lugar del otro, de hacerse sentir.

En referencia a la dimensión a los logros y metas, Chiavenato (2009) se refiere a las respuestas que se rigen para evaluación del cometido, en los que invocan a la gestión de la calidad de las tareas, con respecto a los logros de los trabajadores.

Según Piwowar et al. (2020) la gestión de recurso humanos se especifica como la adopción de políticas y prácticas de gestión recursos que aceda a lograr las metas financieras, sociales y ambientales que tengan un impacto en la institución a largo plazo. Los trabajadores tienen influencia interna y deben participar en las daciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

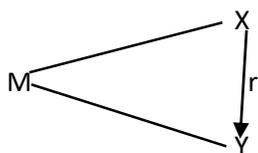
Según Mejía (2009) el tipo de estudio es básico y corresponde al nivel de investigación explicativa. Al intentar explicar las variables de investigación: GTH y el desempeño del personal.

Así mismo se ubica dentro del enfoque cuantitativo, se recolecto la información a través una encuesta con una población es 81 profesionales asistenciales de centro de salud mental para comprobar la hipótesis con todos estadísticos, para definir un prototipo de conducta teóricas (Hernández, 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

En concordancia con lo planteado por Hernández et al. (2014), el diseño es no experimental ya que los datos no fueron manipulados; además, se encuentra dentro de las llamadas de corte trasversales, correlacional en la medida que la recolección informativa se realizó en un momento único; asimismo, la indagación se ubica en las denominadas explicativas ex post facto, ya que se investigará la relación causal entre la inconstante GTH y el desempeño.

El estudio es descriptivo correlacional causal tiene como propósito describir entre las dos variables en un lugar determinado.



En dónde:

X: gestión de talento humano

Y: desempeño del personal

M: muestra

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

El presente estudio se determinó como variables: GTH y el desempeño, la variable son cuantitativos es de escala ordinal, por lo tanto, refiere que si establece relaciones de orden entre los niveles (Arias, 2012) la operacionalización es un proceso de variable es un requisito previo para la elaboración de instrucciones y por lo general, se representa en un cuadro (ver anexo).

Dimensiones: son factores que se adquiere y miden de las variables y se presentan de forma textual, se descomponen en indicadores (Arias, 2021).

Indicadores: las mediciones son directamente medibles y reflejan la realidad media del cambio (Arias, 2021).

Escala de medición: son los niveles que el valora los indicadores se aplicó una escala de Likert con 4 niveles; con una escala ordinal en la primera encuesta; Nunca =0, raras veces =1, A veces =2, casi siempre =3, siempre =4.

A. Variable (X): Gestión del talento humano.

Definición conceptual:

Según Vallejo (2016), la GTH permite la comunicación de las necesidades y los deseos de los trabajadores entre las organizaciones afiliadas a la empresa y los empleados para ayudar y apoyar a los trabajadores. con un fin de proporcionar una formación de la personalidad adecuada para enriquecer la habilidad, la motivación de todos y cada uno de los empleados.

Definición operacional:

Este instrumento está compuesto por 30 reactivos que se distribuye en 3 dimensiones (selección de personas=10 reactivos, capacitación de personas=10 reactivos, desarrollo de personas=10 reactivos) la aplicación puede ejecutarse grupal o individual; en este estudio se realizó a través de un formato digital. esta herramienta está dirigida a obtener información de manera cómo las personas establecen lazos de GTH en los centros de salud. El CCI fue construido utilizando el método Likert (ver anexo c) esta herramienta permite obtener un resultado sumativo total como por dimensiones (Reyes, 2018).

Indicadores: de la dimensión se obtuvo información sobre la GTH, las dimensiones son selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas.

Escala de medición: ordinal

B. Variable (Y): Desempeño del personal.

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2000), el rendimiento laboral ayuda en nuestro nivel de conocimiento de las habilidades que tienes experiencias, actividades hacia el conflicto, sus principales motivos, sus valores para lograr el resultado especificado, relación con los requisitos de organización.

Definición de operacional

Cuestionario del desempeño (Paredes, 2016), el instrumento está compuesto por 26 reactivos que se distribuye en 4 dimensiones (calidad de trabajo=8 reactivos, iniciativa=6 reactivos, Relaciones humanas =6 reactivos, logros y metas =6 reactivos) la aplicación puede ejecutar grupal o individual; en este realizo a través de un formato digital. Esta herramienta está dirigida a obtener información de manera cómo las personas establecen lazos de desempeño en los centros de salud. El CCI fue construido utilizando el método Likert (ver anexo c) esta herramienta permite obtener un resultado sumativo total como por dimensiones.

Dimensiones: son factores que se adquiere y miden de las variables y se presentan de forma textual, se descomponen en indicadores (Arias, 2021).

Indicadores: las mediciones son directamente medibles y reflejan la realidad media del cambio (Arias, 2021).

Escala de medición: son los niveles que el valora los indicadores se aplicó una escala de Likert con 4 niveles; con una escala ordinal en la segunda encuesta; Nunca =0, casi nunca =1, A veces =2, casi siempre =3, siempre =4.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población del estudio, se concibe como población a los objetos o elementos que tienen similares características (Hernández-Sampieri y Mendoza);

la población está conformada por 81 profesionales asistenciales de los establecimientos de salud mental de Lima.

3.3.2 Unidad de análisis: se define el tipo de notas informativas serán GTH, de las cuales del medio de desempeño abordó el tema de investigación. la unidad estaba conformada por los personales asistenciales del centro de salud mental (Arias, 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica, se entiende como actividades y gestiones realizadas en una investigación; se utilizó la técnica es la encuesta que consta en conjuntos de activos que deben ser respondidas por el personal de salud mental.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos, son herramientas que tiene por finalidad obtener información relevante en relación a determinar hechos o fenómenos. en el instrumento se utilizó dos cuestionarios compuestos por ítems.

A. Cuestionario de GTH estuvo elaborado Jessica Milagros Mendoza Vega, y conformado por 30 reactivos que se distribuye en 3 dimensiones (selección de personas=10 reactivos, capacitación de personas=10 reactivos, desarrollo de personas=10 reactivos) la aplicación puede ejecutar grupal o individual; en este realizo a través de un formato digital.

- **Validez,** el instrumento generalmente, se refiere a la medida en que el instrumento calcula la variable que desea evaluar (Hernández, 2010), la validez del instrumento de la GTH está confirmado por la producción de los contenidos, fueron establecidos mediante un marco teórico y evaluado por juicio de experto, los cuales fueron diseñado por Jessica Milagros Mendoza Vega.
- **Confiabilidad:** el instrumento se obtuvo como resultado un Alfa de Cronbach 0,901, concluyeron que el instrumento GTH tienen una muy alta confiabilidad.
- **como aplicar:** durante en el proceso de recolección de datos se obtuvo las siguientes recomendaciones. Un medio entorno adecuado, se solicita responder con sinceridad los 30 ítems que evaluar la GTH.

- **como calificar:** la GTH permitió obtener información general del proceso de gestionar, así como también, tener datos de cada uno de las dimensiones que sirvieron para hacer el análisis descriptivo como inferencial (ver anexo)

B. El siguiente instrumento desempeño del personal fue validado 2018 elaborado por, Elsa Isabel Paredes Cabanillas, estuvo conformado por 26 reactivos que se distribuye en 4 dimensiones (calidad de trabajo=8 reactivos, iniciativa=6 reactivos, Relaciones humanas =6 reactivos, logros y metas =6 reactivos)

- **Validez:** instrumento generalmente, se refiere a la medida en que el instrumento calcula la variable que desea evaluar (Hernández, 2010), la validez del instrumento del desempeño está confirmado por la producción de los contenidos, fueron establecidos mediante un marco teórico y evaluado por juicio de experto, los cuales fueron diseñado por, Elsa Isabel Paredes Cabanillas.
- **Confiabilidad:** En el instrumento se obtuvo un valor de alfa de Cronbach 0,885 por que concluye que tiene una confiabilidad alta.
- **Norma de calificación:** se aplica en instrumento con honestidad, considerando la respuesta correcta, ya que su se realizó con consentimiento informado de los profesionales de salud.
- **como aplicar:** En este caso específico de esta investigación que se realizó en línea se requirió que el participante contara con un equipo digital para responder a los reactivos del instrumento; además, como en cualquier proceso de obtención de información se necesita de gestión adecuada con una finalidad de que probando GTH y el desempeño en los centros de salud mental. asimismo, el GOOGLE forms fue elaborado de suerte que cada reactivo fuese obligatorio, así evitar algunos ítems no fueron contestados, se solicitó responder con sinceridad los 26 ítems para evaluar el desempeño del personal.
- **como calificar:** el desempeño permitió obtener información general del proceso de gestionar, así como también, tener datos de cada uno de las dimensiones que sirvieron para hacer el análisis descriptivo como inferencial (ver anexo).

3.5. Procedimientos

Se realizó las coordinaciones con los jefes de cada centro para el consentimiento de la aplicación del cuestionario que resolverían los resolverían los colaboradores de dicha institución; así mismo se pudo gestionar la coordinación con la escuela de posgrado para que proporcionaran la carta de presentación de tal manera las autoridades permitirán el acceso a la aplicación de la encuesta.

Además, se procedió a comunicar a los colaboradores el proceso del cuestionario a través de la plataforma de google forms con medios digitales; terminado la aplicación de los instrumentos se procedió a procesar los datos obtenidos para fijar la correlación de las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

La realización de análisis de datos se elaboró mediante un proceso estadístico para la aprobación de la hipótesis y determinar valores.

Para el análisis descriptivo se utilizaron tablas cruzadas representadas en porcentajes, permitieron evaluar los datos recopilación de las variables de estudio.

Para el análisis inferencial se utilizó el estadístico regresión logística para datos ordinales (Hernández-Sampieri y Mendoza).

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación titulada gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental considerando los rasgos de la investigación cuantitativa se consideró los aspectos éticos, para el cual se buscará mantener el anonimato a cada uno de los participantes la investigación (Carvajal, 2011).

Asimismo, esta investigación recogió los datos de los encuestados de esta investigación y fueron procesados sin modificación.

En los resultados de trabajo no han sido manipulado o plagiados de otros estudios, haciendo un buen uso de material bibliográfico. Por otra parte, se tuvo en cuenta la normativa APA, referida al crédito que se le debe dar a los autores de la literatura utilizada en la investigación, tanto en las citas como en las referencias (Álvarez, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Tabla 1

Nivel asociativo entre sexo vs desempeño del personal(DP).

		Desempeño (DP)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Femenino	Recuento	1	27	29	57
		%	1,8%	47,4%	50,9%	100,0%
	Masculino	Recuento	2	9	13	24
		%	8,3%	37,5%	54,2%	100,0%
Total	Recuento	3	36	42	81	
	% (DL)	3,7%	44,4%	51,9%	100,0%	

La tabla 1 refleja que de los 81 contribuyentes 51,9% percibe que DP alto; 44,4% son medio y 3,7% tiene DP bajo. Por otro lado, de los 24 contribuyentes de sexo masculino: 54,2% tiene un alto DP; 37,55 considera un DP medio y 8,3% con DP baja. También, se observa que 57 contribuyentes de sexo femenino: 50,9% percibe que alto DP; 47,7% tiene medio DP y 1,8% tiene bajo DP.

Tabla 2

Nivel asociativo entre la edad vs desempeño del personal (DP)

		Desempeño(DP)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Edad	20 a 30	Recuento	1	12	14	27
		%	3,7%	44,4%	51,9%	100,0%
	31 a 40	Recuento	1	20	22	43
		%	2,3%	46,5%	51,2%	100,0%
	41 a 50	Recuento	1	3	6	10
		%	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%
	51 a más	Recuento	0	1	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	3	36	42	81	
	% (DL)	3,7%	44,4%	51,9%	100,0%	

La información proporcionada en la tabla 2. refleja que de los 81 contribuyentes 51,9% percibe que DP alto; 44,4% son de medio y 3,7% tiene bajo. Por otro lado, 1 contribuyente de edad 51 años a más: 1% tienen un medio DP. También, se observa que 10 contribuyentes de edad 41 a 50 años: 60,0% percibe alto DP; 30,0%

tiene medio DP y 10,0% tiene bajo DP. también, se evidencia de 43 contribuyentes de edad 31 a 40 años: 51,2% percibe alto DP; 46,5% tiene medio DP y 2,3% tiene bajo DP. finalmente, también 27 contribuyentes según edad 20 a 30 años; 51,2% percibe alto DP, 44,4% tiene medio DP y 3,7% tiene bajo DP.

Tabla 3

Nivel asociativo entre la situación laboral vs el desempeño del personal.

			Desempeño (DP)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Situación laboral	Terceros	Recuento	1	11	5	17
		%	5,9%	64,7%	29,4%	100,0%
	Cas	Recuento	2	23	36	61
		% I	3,3%	37,7%	59,0%	100,0%
	Nombrado	Recuento	0	2	1	3
		%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Total	Recuento		3	36	42	81
	% (DL)		3,7%	44,4%	51,9%	100,0%

La información que se evidencia en la tabla 3, refleja que de los 81 contribuyentes a la evaluación: el 51,9% percibe un DP alto; 44,4% considera DP medio y 3,7% que es baja. Por otro lado 3 contribuyentes en situación laboral de nombrado; 33,35 percibe alto DP y 66,75 tiene DP medio. También se observa 61 contribuyentes en situación laboral cas; 59,0% percibe DP alto; 37,7% tiene un DP medio y 3,3% tiene DP bajo. También se evidencia que la situación laboral terceros 17 contribuyentes; 29,4% percibe DP alto; 64,7% tiene DP medio y 5,9% tiene DP bajo.

Tabla 4

Frecuencia asociativa entre la gestión del talento humano vs el desempeño del personal.

			Desempeño(DP)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano (GTH)	Inadecuado	Recuento	2	11	5	18
		%	11,1%	61,1%	27,8%	100,0%
	Regular	Recuento	1	19	17	37
		%	2,7%	51,4%	45,9%	100,0%
	Adecuado	Recuento	0	6	20	26
		%	0,0%	23,1%	76,9%	100,0%
Total	Recuento		3	36	42	81
	% DL		3,7%	44,4%	51,9%	100,0%

De los datos que proporciona la tabla 4, se asume que del total de 81 colaboradores el 51,9% consideran que el desempeño es alto; 44,4% nivel medio y 3,7% DP bajo. Por otra parte, de los 26 participantes que consideran la GTH adecuada: el 76,9% está asociado a desempeño alto y 23,1% con DP medio. Además, 37 colaboradores que perciben GTH regular: 45,9% aprecian que esta inconstante está asociada con un DP alto; 51,4% con DP medio y 2,7% con DP bajo. Así mismo, de los 18 contribuyentes a la indagación que consideran a GTH inadecuada: 61,1% percibe una asociación media con el DP; 27,8% con un DP alto y 11,1% con DP bajo.

Tabla 5

Nivel asociativo entre la GTH vs calidad del trabajo.

			Calidad de trabajo(CT)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano(GTH)	Inadecuado	Recuento	5	10	3	18
		%	27,8%	55,6%	16,7%	100,0%
	Regular	Recuento	6	25	6	37
		%	16,2%	67,6%	16,2%	100,0%
	Adecuado	Recuento	1	8	17	26
		%	3,8%	30,8%	65,4%	100,0%
Total		Recuento	12	43	26	81
		% CT	14,8%	53,1%	32,1%	100,0%

La información proporcionada en la presente tabla 5 muestra evidencias que de los 81 contribuyentes el 53,1% consideran que la calidad del trabajo es de nivel medio; 32% que CT es alta y 14,8% que la CT es baja. Se puede precisar a demás que de los 26 contribuyentes a la indagación que consideran la GTH adecuada: 65,4% la asocian a una CT alta; 30,8% con una CT media y 3,8% con una CT baja. Además de 37 contribuyentes que perciben la GTH regular: 67,6% lo asocian a una CT media y 16,2% con una CT baja. Finalmente, de los 18 participantes que consideran la GTH inadecuada: 55,6% la asocian con CT media; 27,8% con un CT baja y 16,7% con una CT alta.

Tabla 6*Nivel asociativo asociativa entre la GTH vs la dimensión iniciativa.*

			Iniciativa(IN)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano (GTH)	Inadecuado	Recuento	4	14	0	18
		%	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	5	24	8	37
		%	13,5%	64,9%	21,6%	100,0%
	Adecuado	Recuento	2	8	16	26
		%	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
Total		Recuento	11	46	24	81
		% IN	13,6%	56,8%	29,6%	100,0%

La tabla 6 refleja que, de los 81 contribuyentes a esta indagación, 56,8% consideran que 56,8% tiene una iniciativa media; 29,6% iniciativa alta y 13,6% iniciativa baja. Así mismo, de los 26 contribuyentes que evidencian una adecuada GTH: 61,5% perciben que está asociada con una IN alta; 30,8% con IN media y 7,7% IN baja. Mientras que de los 37 contribuyentes que perciben la GTH regular: 64,9% lo asocian a una IN media; 21,6% con una IN alta y 13,5% IN baja. Finalmente, de los 18 contribuyentes que presentan una inadecuada GTH: 77,8% se relacionan con una IN media y 22,2% con IN baja.

Tabla 7*Nivel asociativo de GTH vs dimensión relaciones humanas.*

			Relaciones humanas (RH)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano (GTH)	Inadecuado	Recuento	4	8	6	18
		%	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%
	Regular	Recuento	1	13	23	37
		%	2,7%	35,1%	62,2%	100,0%
	Adecuado	Recuento	0	6	20	26
		%	0,0%	23,1%	76,9%	100,0%
Total		Recuento	5	27	49	81
		% RH	6,2%	33,3%	60,5%	100,0%

La tabla 7 refleja que de los 81 contribuyentes 60,5% perciben que RH alta; 33,3% son medio y 6,2% tienen RH baja. Por otro lado, de los 26 contribuyentes que consideran la GTH adecuada: 76,9% lo asocian con un RH alto; 23,1% con RH medio. También, se observa que 37 contribuyentes que consideran la GTH regular: 62,2% están asociados con RH alto; 35,1% con RH medio y 2,7% RH bajo. Además,

de los 18 contribuyentes que perciben una GTH inadecuada: 44,4% lo relacionan con una RH medio; 33,3% con RH alto y 22,2% con RH bajo.

Tabla 8

Nivel asociativo de GTH vs dimensión logros y metas

		Logros y metas (LM)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano (GTH)	Inadecuado	Recuento	1	11	6	18
		%	5,6%	61,1%	33,3%	100,0%
	Regular	Recuento	1	17	19	37
		%	2,7%	45,9%	51,4%	100,0%
	Adecuado	Recuento	0	4	22	26
		%	0,0%	15,4%	84,6%	100,0%
Total		Recuento	2	32	47	81
		% (LM)	2,5%	39,5%	58,0%	100,0%

La tabla 8 refleja que de los 81 contribuyentes 58,0% perciben que los LM es alto; 39,5% son medio y 2,5% tiene LM bajo. Por otro lado, de los 26 contribuyentes que consideran que la GTH adecuado: 84,6% lo asocian con los LM alto y 15,4% con LM medio. También, se observa que 37 contribuyentes que consideran la GTH regular: 51,4% están asociado con LM alto; 45,9% con LM medio y 2,7% LM bajo. Además de los 18 contribuyentes que perciben una GTH inadecuada; 61,1% lo relacionan con los LM medio; 33,3% con LM alto y 5,6% con LM bajo.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 9

Análisis de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,065	81	,200*
DP	,093	81	,031
Calidad de trabajo	,096	81	,065
Iniciativa	,153	81	,000
Relaciones humanas	,177	81	,000
Logros y metas	,142	81	,000

Ho: las inconstantes y sus dimensiones tienen distribución normal.

Ha: las inconstantes y sus dimensiones no tienen distribución normal.

1- $\alpha = 0.95$; $\alpha = 0.05$; $p > 62 \alpha$, entonces H_0 se rechaza; $p \leq \alpha$, H_a se acepta.

De la información estadísticas para verificar la normalidad se desprende que las inconstante de estudio y sus correspondientes dimensiones no siguen una distribución normal; en consecuencia, se debe proceder a realizar la contrastación de la hipótesis con el uso de la regresión logística ordinal.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La GTH no influye en el desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

H_a: La GTH influye en el desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Tabla 10

La regresión logística ordinal de la variable de la GTH influye en el DP.

Variables relacionadas	Información de ajuste de los modelos							
	Logaritmo de la verosimilitud-2		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado		
	Modelo					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	Solo intersección	Final						
Gestión talento humano Y el desempeño del personal	28,842	15,852	12,990	2	,002	,148	,184	,097
Función de enlace: Logit.								

La información de R^2 para verificar la incidencia de la variable de GTH sobre el desempeño evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2 = 12,990$ (2) y una significancia de $p=0,002$; por lo que se concluye que la variable GTH tiene incidencia significativa sobre el inconstante desempeño; además, la potencia de la influencia de la variable antecedente sobre la consecuente es de 18,4% según el estadístico Nagelkerke.

Hipótesis específica 1

H₀: La GTH no influye en la calidad de trabajo del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

H_a: La GTH influye en la CT del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Tabla 11

Regresión logística ordinal de la dimensión calidad de trabajo en función de la variable GTH, del personal asistencial.

Variables relacionadas	Información de ajuste de los modelos							
	Logaritmo de la verosimilitud-2		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado		
	Modelo					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	Solo intersección	Final						
Gestión del Talento humano en la calidad de trabajo	39,314	19,100	20,214	2	,000	,221	,221	,127
Función de enlace: Logit.								

La información de R^2 para verificar la incidencia de la variable de la GTH sobre la CT evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2 = 20,214 (2)$ y una significancia de $p = 0,000$; por lo que se concluye que la evidencia GTH tiene incidencia significativa sobre la inconstante de CT; además, la potencia de la influencia de la variable antecedente sobre la encuesta es de 22,1% según el estadístico Nagelkerke.

Hipótesis específica 2

H₀: La GTH no influye en la iniciativa del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

H_a: La GTH influye en la iniciativa del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Tabla 12*Regresión logística ordinal de la dimensión iniciativa en función de la variable GTH.*

Variables relacionadas	Información de ajuste de los modelos							
	Logaritmo de la verosimilitud-2		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado		
	Modelo					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	Solo intersección	Final						
Gestión talento humano en la iniciativa	41,421	22,295	19,127	2	,000	,210	,247	,124
Función de enlace: Logit.								

La información de R^2 para verificar la incidencia de la variable de GTH sobre la iniciativa evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2= (2)$ y una significancia de $p=0,000$; por lo que se concluye que la variable GTH tiene incidencia significativa sobre la inconstante de la iniciativa; además, la potencia de la influencia de la variable antecedente sobre la consecuente es de 24,7% según el estadístico Nagelkerke.

Hipótesis específica 3

H₀: La GTH no influye en las relaciones humanas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

H_a: La GTH influye en las relaciones humanas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Tabla 13

Regresión logística ordinal de la dimensión relaciones humanas en función de la variable GTH.

Variables relacionadas	Información de ajuste de los modelos							
	Logaritmo de la verosimilitud-2		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado		
	Modelo					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	Solo intersección	Final						
Gestión del talento humano en la dimensión relaciones humanas	29,329	17,939	11,389	2	.003	,131	,161	,083
Función de enlace: Logit.								

La información de R^2 para verificar la incidencia de la variable de GHT sobre las relaciones humanas evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2 = (2)$ y una Significancia de $p= 0.003$, por lo que se concluye que la variable GTH tiene incidencia significativa sobre inconstante de las relaciones humanas; además la potencia de la influencia de la variable antecedente sobre la consecuente es de 16,1% según el estadístico Nagelkerke.

Hipótesis específica 4

H₀: La GTH no influye en los logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

H_a: La GTH influye en los logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Tabla 14

Regresión logística ordinal de la dimensión logros y metas en función de la variable GTH

Variables relacionadas	Información de ajuste de los modelos							
	Logaritmo de la verosimilitud-2		Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado		
	Modelo					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	Solo intersección	Final						
Gestión del talento humano en logros y metas	28,583	14,560	14,023	2	,001	,159	,202	,112
Función de enlace: Logit.								

La información de R^2 para verificar la incidencia de la variable de GTH sobre los logros y metas que evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2 = (2)$ y una significancia de $p=0,0001$ por lo que se concluye que la variable GTH tiene iniciativa significativa sobre la inconstante de los logros y metas; además, la potencia de la influencia de la variable antecedentes sobre la consecuente es de 20,2% según el estadístico Nagelkerke.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación demostraron que la GTH es una era del conocimiento que surgen de los equipos que reemplazan en el área de recurso humanos. Los equipos de GTH se remueven las tareas operativas y son responsable de brindar asesoría interna para que en las instituciones pueda asumir un trabajo profesional con una perspectiva global, enfocada en el futuro y destino de la organización y de los miembros de las misma. Al respecto Vallejo (2016) considero que la GTH busca desarrollarse e implicar el capital humano mejorando las habilidades de cada individuo que trabaja dentro de una organización.

En cuanto a la información obtenida sobre la hipótesis general del estudio, se observaron en la información R^2 para verificar la incidencia de la variable de GTH sobre el desempeño evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2 = 12,990$ (2) y una significancia de $p=0,002$; por lo que se concluye que la variable GTH tiene incidencia significativa sobre el inconstante desempeño; además, la potencia de la influencia de la variable antecedente sobre la consecuente es de 18,4. Pero en el trabajo realizado por Vargas (2018) identificaron qué relación existe entre la gestión y el desarrollo de la a habilidades en el trabajo el cual se puede observar como resultado, el 59 % de los profesionales cuentan con un desempeño laboral medio, obtuvo como resultado lo siguiente que existe correlación alta entre las variables 0.833, con un p. valor ($0.00 < 0.01$). en este estudio concluyeron que ambas variables presentan significancia, lo que demuestra que la motivación es uno de los pasos para mejorar el desempeño, viéndose una relación directa, esto permite que los empleados se sienten satisfecho con su competencia y éxito en las tareas asignadas. La GTH es regular 56% refiere que existe dificultades en selección, capacitación, desarrollo.

Asimismo, la hipótesis específica 1 de este estudio demostró que la GTH influye en la calidad de trabajo del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022. Se obtiene un resultado que la R^2 para verificar la incidencia de la variable de la GTH sobre la CT evidencia que existe un modelo adecuado de $J^2 = 20,214$ (2) y una significancia de $p = 0,000$; por lo que se concluye que la evidencia GTH tiene incidencia significativa sobre la inconstante de CT; además, la potenciar las influencias de la variable antecedente sobre la encuesta es de 22,1% según el estadístico. Los resultados obtenidos Ahmed et al. (2021) encontraron evidencias

que las enfermeras del hospital perciben la gestión de la fuerza laboral y el desempeño de calidad de manera más favorable en comparación con otro personal, e igual manera indican que los hospitales privados tienen un mejor compromiso de la alta dirección y una mejor gestión de la fuerza laboral en comparación con los hospitales públicos de Malasia.

Al respecto, Zhu et al. (202) el patrón de la puntuación HMP media del indicador fue casi idéntico entre los hospitales con una puntuación HMP general alta y baja, mostrando la misma "fortaleza" satisfacción del personal, valoración del desempeño del personal. Llegaron a una concluir, el HMP en los hospitales chinos tienen un puntaje bajo en general y no se asocia significativamente con la calidad, la eficacia y las finanzas de las atenciones en los hospitales. por otro lado, Rio et al. (2021) Concluyeron, por un lado, que los hallazgos demostraron un vínculo importante entre el desempeño institucional y la GTH, en ese sentido, elementos como la capacitación de la fuerza laboral de los empleados y un manual operativo claramente desarrollado posibilitan los ingresos y la participación de las organizaciones, lo cual. permite evidenciar la importancia de la GTH en las operaciones de la organización.

De la misma forma, en lo que respecta a la segunda hipótesis se pudo obtener como resultado que la GTH influye en la iniciativa del personal asistencial de los centros de salud mental. Al adquirir un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, podemos concluir que la GTH influye en la iniciativa del personal asistencial. la investigación realizada por, Soares et al. (2019) llegaron a una conclusión con respecto a la frecuencia de las competencias, se observó que el profesional de enfermería es más competente, es comprometido con la puntualidad respecto a su horario de trabajo. Así mismo, con respecto con las teorías mencionadas son consideradas uno de los precursores del pensamiento gerencial contemporáneo que implica el estudio los orígenes del comportamiento humano se trabajó con dos teorías sobre la motivación humana.

Según Santa María (2017), obtuvo con resultado la GTH si influye de manera directa y fuerte con el desempeño del personal con un valor de $p=0.00$ ($p<0.5$). Se concluye que el 13,3% de los encuestados perciben que la GTH es bajo por lo que el DL es bajo el 66.7% GTH es medio y el DL es bajo. Asimismo, los resultados por obtenido por Jara et al (2018) el coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% de la GTH es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la GP y DL de los empleados de ministerio de salud. Concluyeron, que la GTH influye en la mejora de la administración pública en la dimensión selección de los empleados de la institución, tiene una significación la significancia de 0,000; además, los datos de ajuste del modelo indican que ambos son adecuados; y el índice de Nagelkerke muestra un efecto del 44,4% en la mejora de la administración pública y el 28% variable del DL.

Según McGregor de acuerdo con Noland, las teorías mencionadas son considerados uno de los precursores del pensamiento gerencial contemporáneo que implica el estudio los orígenes del comportamiento humano y presentó dos teorías sobre la motivación humana. Creían que los gerentes ven a los trabajadores de dos maneras diferentes, los gerentes de la teoría X asumen que los trabajadores no quieren trabajar y solo trabajan por dinero; por lo tanto, los trabajadores deben ser dirigidos y controlados de cerca, los gerentes de la teoría Y asumen que el trabajo es tan natural como el juego (Noland, 2014).

así mismo, los puntos de vista sobre la teoría de McGregor tradicionales de liderazgo y control: (a) la persona promedio naturalmente odia el trabajo, (b) en el trabajo la mayoría de las personas deben ser coaccionadas, controlada, instruidas o amenazada con castigo y obligarlo a hacer esfuerzo razonable para lograr las metas, (c) la persona prefiere ser dirigida, prefiere evitar la responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguir por encima de todo (Mcgregor, 2014).

Para cumplimiento de la hipótesis 3 se puede evidenciar que GTH influye en las relaciones humanas del personal asistencial. Al adquirir un valor de significancia de $p=0.003$ y es menor de 0.05; Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, puede concluir que la GTH influye en las relaciones humanas del personal, tiene incidencia significativa sobre inconstante de las relaciones humanas; además la potencia de la influencia de la variable antecedente sobre la consecuente es de 16,1% según el estadístico. Según López et al (2017),

concluyeron que el desempeño laboral es 59,4% Realizan evaluaciones sobre su persona y así mismo el 53,1% se preocupan por sus intereses profesionales, y existe también se puede observar que existe una comunicación deficiente algunas veces, 28,1%. por otro lado, considera la existencia de formalidades burocráticas excesiva, el 31,3%. Los encuetados evidenciaron un límite para el desarrollo. La mayoría de las personas sintieron que recibieron recompensas precarias por sus esfuerzos. La burocracia puede ser excesiva y los directores han demostrado un enfoque general en el desarrollo de talento humano.

Por otra parte, los postulados en los que se ampara la teoría Y, son los que a continuación se consideran: (a) cuando se asume una decisión, ésta pautada por la participación con voz y voto junto al empleador, (b) el hecho de que un trabajador considere parte integrante de la institución, lo lleva a actuar con más responsabilidad y satisfacción, (c) la creatividad es un recurso del que hace uno el colaborador para la solución de los problemas que se pueden presentar en el centro de labores, (d) los colaboradores sienten la necesidad de desafíos frente a los cuales actúan con responsabilidad, (e) los colaboradores consideran estimulantes por los objetivos alcanzados y el trabajo eficaz y eficiente y (f) la motivación que tienen los colaboradores hace que no necesiten supervisión constante(Noland, 2014).

Al respecto, Cañarte et al. (2017) concluyeron que la GTH falta de prepuestas que tribuyen en el mejoramiento del trabajo del personal, lo cual depende de las personas que visiten este centro de salud, además el nivel de trabajo del personal no es suficiente ,esto se mostró los instrumentos utilizados, las mismas , que no eran muy populares ,con la diferencia entre las estructura requerida por las instituciones y los conocimiento y habilidades del funcionamiento que realizaba el trabajo, provocando un desempeño deficiente. Así mismo con respecto a la teoría de desempeño laboral. Según Alles (2007), hablamos sobre el desempeño de las personas que es una herramienta para orientar y monitorizar a los empleados. Entre sus principales finalidades se pueden destacar. también refiere que los rasgos y una personalidad y comportamiento que contribuyen al éxito en una institución laboral.

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral señala que es la acción de una respuesta que tiene resultado en el nivel de trabajo en relación con la organización y el nivel de desempeño entre sí. Los principales procesos para monitorizar a los trabajadores en una institución se ligan a sus conductas y a su desempeño laboral, casi siempre el monitoreo de las actividades laborales y la evaluación del desempeño se constituyen que es una esencia básica de estos procesos. Asimismo, el estudio realizado por Linares et al. (2017) concluyeron que el 68,75% tiene un alto DL, el 18,75% posee un normal desempeño y el 12,50% refiere que presentan un malo de desempeño profesional esto da por falta de motivación, el 8,38% un dijo que su DL era bajo y el 6,25% refiere presentar nivel alto 62,50% refiere presentar un buen desempeño. Concluyeron que el 95% existe una vinculo significativo, con una correlación de Spearman es 0.743 lo se evidencia una alta relación.

Así mismo, la teoría el desempeño laboral constituye un conjunto de actividades y comportamientos destacados de los colaboradores que tienen como objetivo ayudar al progreso de la empresa, teniendo como herramienta las capacidades inherentes a cada participante y que están al servicio de los objetivos empresariales. Además, este modelo tiene las herramientas evaluativas que permiten establecer las fortalezas y debilidades, a partir de las cuales será posible plantear un conjunto de acciones orientadas a cumplir los fines empresariales (Bautista, 2020).

Al respecto, los resultados hallados por Trinh (2022) respaldan que los hospitales duplican las diferencias de servicios en relación a otras instituciones rivales. El área de los hospitales está relacionada con la duplicación de los servicios. con mayor asimetría un hospital utiliza sus valiosos recursos para su propio beneficio, tanto como la diferenciación de los servicios están asociados con una menor participación de mercado. El estudio hace hincapié en el papel de la estructura del mercado como control y equilibrio en la prestación de servicios de alta tecnología.

Barrios et al. (2020) Concluyeron que el desarrollo de la energía requiere de la GTH para dar respuesta a las condiciones ambientales. Para que las oportunidades ambientales sean aprovechadas y cuidadas, se parte de la

institución relaciones efectivas con actores externos. En este sentido, la capacidad y motivación de los trabajadores juegan en papel importante en el desarrollo del poder, ya que pueden crear grupo de trabajo y cambiar los métodos de gestión. Por lo tanto, Getachew (2022) concluyeron que el nivel general de calidad de la información de la institución de salud estaba por debajo del nivel de expectativa nacional. Por lo tanto, todas las partes interesadas deben brindar todo el apoyo necesario y perfeccionar la eficacia la información de los sistemas de salud de rutina para lograr verdaderamente el objetivo de proporcionar datos de buena calidad para el procedimiento de toma de iniciativa considerando metas factores identificados.

Asimismo, para el cumplimiento de la hipótesis específica 4 se pudo obtener como resultado que la GTH influye en los logros y metas del personal asistencial de los centros mental. Al adquirir un valor de significancia de $p=0.001$ y es menor de 0.05; Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, podemos, concluye que la variable GTH tiene iniciativa significativa sobre la inconstante de los logros y metas; además, la potencia de la influencia de la variable antecedentes sobre la consecuyente es de 20,2%. Este estudio se obtuvo como resultados. Según Chiavenato, (2009) En referencia a los logros y metas, se refiere a las respuestas que se rigen para evaluación del cometido, en los que invocan a la gestión de la calidad de las tareas, con respecto a los logros de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

El análisis de los resultados de las variables de GTH y el DP asistencial de los centros de salud mental permite asumir las siguientes conclusiones:

Primera: en relación al objetivo general, se encontró que la GTH influye significativamente en el desempeño del personal asistencial; con una potencia de 18,4% según Nagelkerke.

Segunda: en relación al primer objetivo, se encontró que la GTH influye significativamente en la calidad de trabajo del personal asistencial; con una potencia de 22.1% según Nagelkerke.

Tercera: en relación al segundo objetivo, se encontró que la GTH influye significativamente en la iniciativa del personal asistencial; con una potencia 24,7% según Nagelkerke.

Cuarta: en relación al tercer objetivo, se encontró que la GTH influye significativamente en las relaciones humanas del personal asistencial; con una potencia 16,1% según Nagelkerke.

Quinta: en relación al cuarto objetivo, se encontró que la GTH influye significativamente en los logros y metas del personal asistencial; con una potencia de 20,2% Nagelkerke.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda que se organice una junta con los gestores para preparar un programa de desarrollo de TGH, para contribuir a la mejora del desempeño de los profesionales asistenciales ya que con ello se logrará el objetivo institucional.

Segunda: Se recomienda a los jefes de cada establecimiento a solicitar capacitaciones constantes, para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades y actitudes, en un momento cambiante para todos los empleados con un fin de promover la cooperación y mejora de las relaciones humanas.

Tercera: se recomienda a los jefes inmediatos de cada servicio a organizar supervisiones, para verificar la calidad de atención que están brindando a los usuarios, reconociendo así las habilidades de cada profesional, y así motivarlos cada día a ser mejor su trabajo. además, identificar en aquellos servicios donde se necesita reforzar la capacidad de respuesta y mejorar ciertas debilidades.

Cuarto: este estudio apoya en los datos estadísticos para futuras investigaciones, por ello se sugiere a seguir realizando estudios para mejorar la GTH y el desempeño del personal en cada institución.

REFERENCIAS

- Ahmed, S., Abd M, Rafikul S, (2021). Assessing top management commitment, workforce management, and quality performance of Malaysian hospitals. *international journal of healthcare management*, 14(1), 236-244. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1645380>
- Alles, M. A. (2007). *Desempeño por competencias: evaluación de 360*. Ediciones Granica.
- Álvarez Viera, P. (2018). *Ética e investigación. Radiología*, 7(3), 1–28. <https://doi.org/10.1016/j.rx.2009.01.013>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.
- Astrês, M., Cruz, A. A., Castelo, A. L., & Cristina, S. (2021). Comunicación y relaciones interpersonales entre trabajadores de la salud en la pandemia COVID-19. *Cultura de los Cuidados*, 25(2), 72-80. <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2021.esp2.06>
- Barrios, K, C., Olivero, V, E., & Figueroa, S, B. (2020), condicionales de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *información tecnologica*,31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 5-11. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3687>
- Cañarte, J. S. R., Cañarte, S. A. R., Macías, L. K. V., & García, M. C. M. (2017). Estrategia para la administración del talento humano en la dirección distrital de salud de manta. *Didasc@ lia: didáctica y educación*, 8(1), 49-60. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/587>
- Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, Á. (2011). Cómo validar un instrumento de medida de la salud, *In Anales del sistema sanitario de Navarra*, 34(1), 63-72. <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v34n1/revision1.pdf>
- Cervantes, M., García, A., Guzmán, D., & Cortez, D. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *salud pública de México*, 62(1), 87-95. <https://www.scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Coaquira, N. A. (2021). Relación entre habilidades investigativas y gestión en salud en enfermeras de la Red de Salud Arequipa-Caylloma. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(3), 1-20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000300013
- Collado, A. S., & Hernández, M. I. S. (2020). El escape Room en la Gestión del Capital Humano: *aplicación en la selección de personal. administración y organizaciones*,23(25),100-123.
<https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n45/soares>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Prentice Hall.
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Fando, E., Reyes, A., Arteché, L., & Hernández, Y. (2022). Comunicación de la verdad en oncología desde la visión de la bioética médica. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 51(3),3-11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572022000300038&script=sci_arttext&tlng=en
- Fuentes, N. N. M., Valle, J. A. B., & Carreño, O. F. M. (2020). La gestión del talento humano: un nuevo enfoque desde la gestión del conocimiento y la información. *Dilemas contemporáneos: Educación*, 34(7),1-20. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Gaete, R. A. (2010). Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las Iniciativas y Normas de responsabilidad social. *Gaceta Laboral*, 16(1), 41-62. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972010000100003
- Getachew, N., Erkalo, B., & Garedew, M. G. (2022). Data quality and associated factors in the health management information system at health centers in Shashogo district, Hadiya zone, southern Ethiopia, 2021. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 22(1), 1-9. <https://bmcmmedinformdecismak.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12911-022-01898-3>

- Giocomo, J., Moss, D., Buehler, A., & Minser, W. G. (2008). Nesting biology of grassland birds at Fort Campbell, Kentucky and Tennessee. *The Wilson Journal of Ornithology*, 120(1), 111-119. <https://doi.org/10.1676/06-022.1>
- Hackett, A., Renschler, L., & Kramer, A. (2014). Health Education in Practice: *Employee Conflict Resolution Knowledge and Conflict Handling Strategies. Health Educator*, 46(2), 22-27. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1153573.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M del P. (2014). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación.
- Jara A, M., Asmat, N. S., Alberca, N, E & Medina, J, J. (2018) gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión público y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 223-245 <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Katsva, M., & Condrey, S. E. (2005). Motivating personnel at Russian nuclear power plants: a case-study of motivation theory application. *Public Personnel Management*, 34(4), 343-356. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009102600503400406>
- Khamis, K., & Njau, B. (2014). Patients' level of satisfaction on quality of health care at mwananyamala hospital in dar es salaam, tanzania. *BMC health services research*, 14(1), 1-8. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-14-400>
- Linares, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. [universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9005>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. M., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de gestión del talento humano en torno hospitalario cubano, *revista cubana de salud pública*: 34(1), 3-15. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>
- Lordêlo, C. M., & Melo, M. C. (2020). Utilização de tecnologias da informação e comunicação em processos de recrutamento Seleção Organizacional. *Revista de Administração da UNIMEP*, 18(4), 1–24.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=43e6a55e-9c4f-4f7b-98c0-6db4135e607b%40redis>

- Madero, S. M., & Rodríguez, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1),95-107. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200778582018000200095&script=sci_abstract&tlng=pt
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima [Universidad Nacional Mayor de San Marcos], https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53345945/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifica-with-cover-page-v2.pdf?Expires=16701
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2),684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Muñoz, G. A. D., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Naccha, J. (2018). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud-2017* [universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23470>
- Najjuka, S. M., Ngabirano, T. D., Balizzakiwa, T., Nabadda, R., Kaggwa, M. M., Kateete, D. P., & Kiguli, S. (2022). Health care workers' perceived self-efficacy to manage COVID-19 patients in central uganda: a cross-sectional study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15, 1253-1270. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/RMHP.S356410>
- Noland, C. (2014). Teaching Theory X and Theory Y in organizational communication. *Communication Teacher*, 28(3), 145-149. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17404622.2014.911333>
- Ortiz, E., & Ysla, P. D. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: *Una revisión apuntes universitarios*, 12(2), 97-113. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1035>
- Perea, R. S. S., Hernández, L. D., & Hoz, G. P. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista cubana de*

- educación médica superior*, 26(4), 604-617.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
- Piwowar, K. (2021). Core functions of sustainable human resource management. *A hybrid literature review with the use of H-Classics methodology*, 29(4), 671-693.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/sd.2166>
- Reyes, T. M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018* [universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27696>
- Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Şakiroğlu, F., & Çayır, Y. (2022). Aile Hekimlerinin Görüşme ve İlişkisel Empati Becerisinin Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyine Etkisi. *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 26(3), 116–123.
https://jag.journalagent.com/tahd/pdfs/TAHD-50570-ORIGINAL_RESEARCH-CAYIR.pdf
- Sanders, A. M., Golden, R. E., Kolehmainen, C., Brenton, J. K., & Frayne, S. M. (2022). Implementation experience and initial assessment of a rural women's health training program in support of the US Department of Veterans Affairs as a learning health system. *Learning health systems*, 6(4). 1-13.
<https://doi.10.1002/lrh2.10334>
- Santa María Carlos, F. B. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017* [Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8809>
- Shimada, G., & Sonobe, T. (2021). Impacts of management training on workers: Evidence from Central America and the Caribbean region. *Review of Development Economics*, 25(3), 1492–1514.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/rode.12773>

- Silva, M. P. (2019). *Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional* [universidad UTE]. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/18816>
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. D. S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Revista latino-americana de enfermagem*, 27(3), 1-8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Trinh, H. Q. (2020). Strategic management in local hospital markets: *Service duplication or service differentiation*, *Trinh BMC health services research*, 20(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05728-y>
- Tyagi, A., & Preetvanti, S. (2019). Hospital performance management: A multi-criteria decision-making approach, *International Journal of Healthcare Management*, 12(4), 286-291, DOI: 10.1080/20479700.2017.1337606
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Aval ESPOCH.
- Vargas, M. R. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el hospital II-1 Rioja, 2017* [universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30511>
- Vásquez, L. E. P., & Torres, I. L. R. (2019). Modelos de gestión en instituciones hospitalarias. *Revista gerencia y políticas de salud*, 18(36), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.mgih>
- Vilchis, J. L. Z., & Infante, E. E. (2010). Las técnicas de simulación en el proceso de la capacitación del personal como parte de un sistema complejo. *Administración y organizaciones*, 13(25), 65-79. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/166/148>
- Vraňaková, N., Koltnerová, K., Chlpeková, A., & Cagáňová, D. (2019). Application of exact methods in employee selection in accordance with the age management concept. *Mobile networks and applications*, 24(6), 2038–2042. <https://doi.org/10.1007/s11036-018-01207-1>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Yu, Y., Baird, K. M., & Tung, A. (2021). Human resource management in Australian hospitals: the role of controls in influencing the effectiveness of performance

management systems, *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 920-947, DOI: 10.1080/09585192.2018.1511618

Zerón, L. E., & Montaña, G. (2017). La capacitación del personal de salud y la mejora en la atención. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 55(3), 276-277. [Http://www.redaly.org/articulo.oa?id=457750970001](http://www.redaly.org/articulo.oa?id=457750970001)

Zhu, Y., Zhao, Y., Dou, L., Guo, R., Gu, X., Gao, R., & Wu, Y. (2021). The hospital management practices in Chinese county hospitals and its association with quality of care, efficiency and finance. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06472-7>

ANEXOS

Anexo A: operacionalización de las variables de estudio

Variable X: Gestión del talento humano.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
selección de personas.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidadde comunicación - Selección de personal 	1 - 10	Ordinal Nunca=0 Raras veces= 1 A veces=2 Casi siempre=3 Siempre= 4	Inadecuado =23-55 Regular=56-87 Adecuado =88-120
Capacitación de Personas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación de personal - Uso de recursos - Evaluación de personal. 	11 – 20		
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad de superación - Uso de tecnologías - Atención personalizad 	21 – 30		

Variable 2: desempeño del personal asistencial.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - oportunidades. - Proactividad - Responsabilidad 	1- 8	Ordinal Nunca = 0 Casi nunca= 1 A veces=2 Casi siempre=3 Siempre= 4	Alto=81-104 Medio=57-80 Bajo=32-56
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Asequibilidad al cambio - Resolución de conflictos 	9 -14		
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Buen trato al usuario - Orientación a los usuarios 	15- 20		
Logros y metas	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación Cumplimiento de normas - Metas alcanzadas 	21- 26		

Anexo B:

Matriz de consistencia				
Título: Gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental Lima-2022				
Artículo: Mirla Carina Gomez Vallejos				
problema general	objetivo general	hipótesis general	Variables/dimensiones	Metodología
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022?	Determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022	La gestión del talento humano influye en el desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022	Variable X: gestión del talento humano. Dimensiones: -selección de personas. -Capacitación de Personas -Desarrollo de personas.	Tipo de investigación: -Básica Enfoque: -Cuantitativo Nivel: -Correlacional
problema específico	objetivo específico	hipótesis específica	Variable Y: desempeño del personal. Dimensiones: -Calidad de trabajo -Iniciativa -Relaciones humanas -Logros y metas	Diseño: -No experimental -Transversal -Correlacional causal Población: N= 81 Técnica: -Encuesta Instrumentos:
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la calidad de trabajo del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022?	Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la calidad de trabajo del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022	La gestión del talento humano influye en la calidad de trabajo del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022		
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la iniciativa del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022?	Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la iniciativa del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022	La gestión del talento humano influye en la iniciativa del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022		

<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en las relaciones humanas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022?</p>	<p>Determinar cómo influye la gestión del talento humano en las relaciones humanas del personal asistencial de los centros de salud mental,Lima-2022</p>	<p>La gestión del talento humano influye en las relaciones humanas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de GTH - Cuestionario desempeño del personal Análisis descriptivo: Porcentajes Tabla de contingencia Análisis Inferencial: -Kolmogorov-Smirnov (prueba de normalidad). - Regresión logística ordinal
<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en los logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022?</p>	<p>Determinar cómo influye la gestión del talento humano en los logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental,Lima-2022</p>	<p>La gestión del talento humano influye en los logros y metas del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022</p>		

Anexo C: Instrumentos

Cuestionario de gestión del talento humano

Estimado (a) trabajador:

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Instrucciones: Lea detenidamente los enunciados y alternativas, para lo cual se le solicita ser honesto en sus respuestas, ya que ello permitirá realizar un correcto diagnóstico, por lo que es de suma importancia para mejorar la gestión del talento humano. El presente cuestionario es de carácter anónimo, para ello se le solicita que no deje enunciados sin marcar, por lo que es importante recalcarle que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Marque usted con un aspa (X) su respuesta en los cuadros valorados de 0 (Nunca) a 4 (Siempre), con respecto a las siguientes competencias.

0 (Nunca) 1 (Raras veces) 2 (A veces) 3(Casi siempre) 4(Siempre)

N°	SELECCIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden su desempeño.					
9	Se le aplica pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
10	Realizo el papel que desempeña en la institución, antes de ser seleccionado(a).					

N°	CAPACITACIÓN DE PERSONAS	1	2	3	4	5
111	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.					
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.					
15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.					
18	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita personalmente en su institución.					
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.					
	DESARROLLO DE PERSONAS	1	2	3	4	5
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos más elevados y complejos					
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.					
27	Se realiza rotación de cargos en su institución.					
28	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo-					

29	El director atiende las dificultades que se le presente en sudesempeño en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su institución.					

Análisis factorial exploratorio (AFE) para verificar la valides de constructo de la variable gestión de talento humano.

Prueba káiser –Meyer –Olkin (KMO) y de Bartlett.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,896
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2151,766
	gl	435
	Sig.	,000

Análisis factorial: coeficiente KMO	
0.896≥0.6	Correlación fuerte entre las variables, correlaciones parciales bajas
<0.6	Correlación débil entre las variables, correlaciones parciales altas

La prueba de Bartlett considera que los ítems no están correlacionados entre si ya que se espera que $p < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis que p es la mayor que matriz de identidad. Las pruebas KMO y Bartlett permiten proceder.

Comunidades

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
GT1	1,000	,609
GT2	1,000	,656
GT3	1,000	,635
GT4	1,000	,703
GT5	1,000	,466
GT6	1,000	,723
GT7	1,000	,849
GT8	1,000	,799
GT9	1,000	,822
GT10	1,000	,280
GT11	1,000	,390
GT12	1,000	,691
GT13	1,000	,608
GT14	1,000	,627
GT15	1,000	,636
GT16	1,000	,500
GT17	1,000	,630
GT18	1,000	,738
GT19	1,000	,794
GT20	1,000	,631
GT21	1,000	,752
GT22	1,000	,813
GT23	1,000	,820

GT24	1,000	,493
GT25	1,000	,698
GT26	1,000	,469
GT27	1,000	,451
GT28	1,000	853
GT29	1,000	,765
GT30	1,000	266

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El proceso estadístico de comunidades es capaz de reproducir el modelo factorial de los reactivos del instrumento; explica la variabilidad de los ítems. Así, por ejemplo, el ítem explica 60,9% de la variabilidad. En general la variabilidad de los ítems es explicada dentro de lo esperado, a excepción de los ítems 10;11 y 30; sin embargo, en esta investigación se conservarán dichos ítems. El ítem de menor variabilidad es el 30 que explica el 26,6% de la varianza, mientras que la mayor variabilidad de observa con 85,3% de variabilidad.

Varianza total explicada

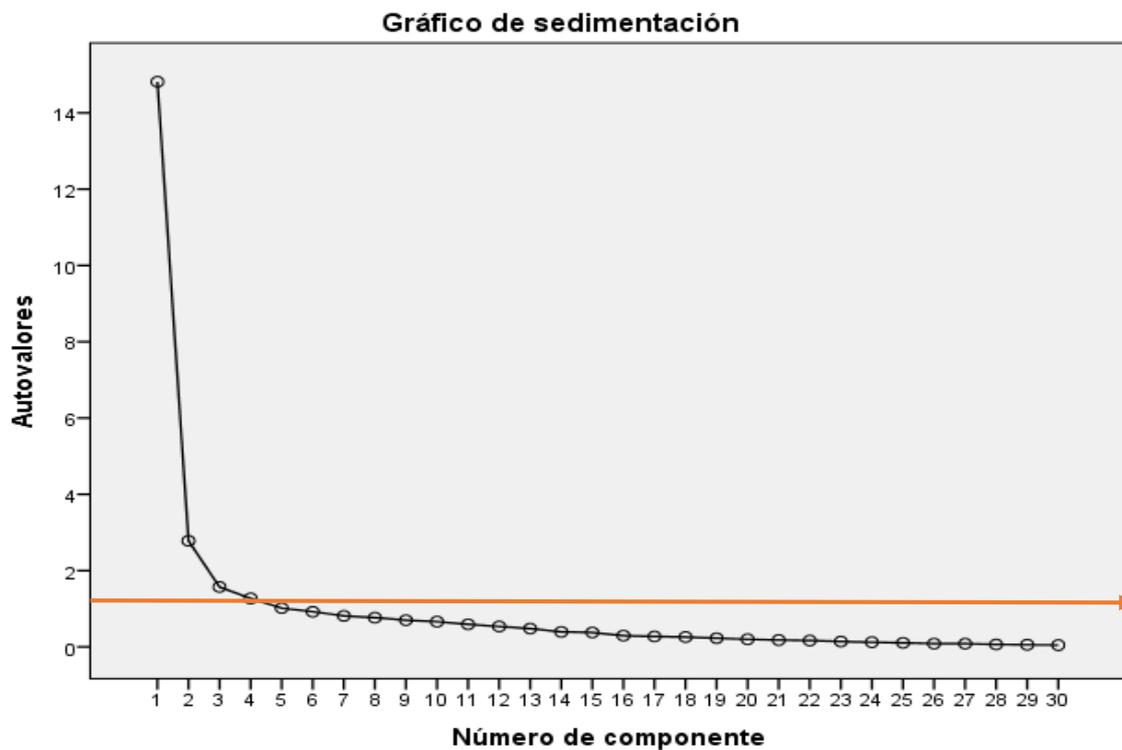
Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	14,815	49,384	49,384	14,815	49,384	49,384	10,512	35,039	35,039
2	2,781	9,268	58,653	2,781	9,268	58,653	4,750	15,833	50,872
3	1,570	5,234	63,887	1,570	5,234	63,887	3,904	13,014	63,887
4	1,271	4,237	68,123						
5	1,016	3,387	71,510						
6	,922	3,073	74,583						
7	,814	2,713	77,297						
8	,766	2,555	79,851						
9	,701	2,336	82,187						
10	,662	2,207	84,394						
11	,591	1,971	86,365						
12	,534	1,781	88,146						
13	,481	1,602	89,748						
14	,393	1,312	91,059						
15	,377	1,258	92,317						
16	,295	,984	93,301						
17	,273	,910	94,211						
18	,258	,859	95,070						

19	,229	,765	95,835
20	,200	,666	96,502
21	,179	,597	97,098
22	,165	,551	97,650
23	,141	,468	98,118
24	,123	,408	98,526
25	,106	,354	98,881
26	,086	,286	99,167
27	,083	,278	99,445
28	,064	,213	99,658
29	,057	,190	99,848
30	,045	,152	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 63,887% de la variabilidad del constructo gestión del talento humano.

Gráfica de sedimentación



La pendiente evidencia la presencia de 3 factores que se observan igualmente en la varianza total explicada.

Matriz de componentes rotados

	Matriz de componentes rotados ^a		
	Componente		
	1	2	3
GT1	,035	,024	,779
GT2	,105	,113	,795
GT3	,017	,005	,797
GT4	,111	,360	,749
GT5	,267	,292	,556
GT6	,402	,739	,124
GT7	,248	,848	,262
GT8	,421	,775	,148
GT9	,315	,810	,258
GT10	,362	,086	,377
GT11	,451	,381	,203
GT12	,669	,493	-,027
GT13	,596	,502	,031
GT14	,678	,408	,031
GT15	,647	,425	,190
GT16	,451	,324	,438
GT17	,737	,266	,126
GT18	,761	,369	,154
GT19	,830	,321	,056
GT20	,700	,336	,168
GT21	,782	,300	,226
GT22	,839	,165	,286
GT23	,847	,275	,165
GT24	,655	,214	,136
GT25	,766	,313	,111
GT26	,559	,199	,341
GT27	,659	,067	,109
GT28	,881	,246	,126
GT29	,833	,188	,188
GT30	,362	,048	,364

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Las cargas factoriales 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28 y 29 corresponden al factor 1. Las cargas factoriales 6;7;8 y 9 corresponden al factor 2. Las cargas factoriales 1; 2; 3; 4; 5; 10 y 30 corresponden al factor 3.

Confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Gestión del talento humano</i>	<i>30</i>	<i>0.963</i>

La prueba de confiabilidad de consistencia interna alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano se observa un coeficiente de 0,963, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad

Baremos de la variable de la gestión del talento humano

Niveles	Rangos
Inadecuado	23-55
Regular	56-87
Adecuado	88-120

Instrumento de variable 2

Cuestionario de desempeño del personal

Estimado (a) trabajador

Nombrado Cas Terceros.....

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental, Lima-2022.

Instrucciones: Lea detenidamente los enunciados y alternativas, para lo cual se le solicita ser honesto en sus respuestas, ya que ello permitirá realizar un correcto diagnóstico, por lo que es de suma importancia para mejorar la gestión del talento humano. El presente cuestionario es de carácter anónimo, para ello se le solicita que no deje enunciados sin marcar, por lo que es importante recalcarle que no hay respuesta correcta o incorrecta.

0=(Nunca) 1=(casi nunca) 2=(A veces) 3=(Casi siempre) 4=(siempre)

	1. CALIDAD DE TRABAJO	N	CN	AV	CS	S
1	Muestro una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según mi puesto.					
2	Cumplo tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
3	Manejo adecuadamente los imprevistos de mi área o unidad que pueden afectar mi desempeño.					
4	Me muestro proactivo (a) ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
5	Doy a conocer al jefe inmediato mis propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.					
6	Evito errores en el trabajo.					
7	No requiero supervisión frecuente.					
8	Realizo con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					

	2. INICIATIVA	N	CN	AV	CS	S
9	Muestro ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
10	Mis propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.					
11	Me muestra asequible al cambio.					
12	Asumo las causas y consecuencias de mi toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su puesto.					
13	Establezco nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de mi puesto.					
14	Tengo capacidad de resolución de problemas.					
	3. RELACIONES HUMANAS	N	CN	AV	CS	S
15	Establezco relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con mis compañeros de trabajo.					
16	Explico mis decisiones y líneas de pensamiento a las personas que trabajan de manera clara y exhaustiva.					
17	Muestro actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.					
18	Muestro disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
19	Manejo valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
20	Brindo información necesaria y oportuna a los usuarios.					
	4. LOGRO DE METAS	N	CN	AV	CS	S
21	Planifico sus actividades con mucha capacidad.					
22	Manejo racionalmente los recursos asignados.					
23	Cumplo con un producto adecuado de trabajo.					
24	Cumplo con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.					
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual depende su trabajo.					
26	Me muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					

Análisis factorial exploratorio (AFE) para verificar la validez de constructo de la variable desempeño.

Prueba káiser –Meyer –Olkin (KMO) y de Bartlett.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,907
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1888,253
	gl	325
	Sig.	,000

Análisis factorial: coeficiente KMO	
0.907 ≥ 0.6	Correlación fuerte entre las variables, correlaciones parciales bajas.
< 0.6	Correlación débil entre las variables, correlaciones parciales altas

La prueba de Bartlett considera que los ítems no están correlacionados entre sí ya que se espera que $p < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis que p es la mayor que la matriz de identidad. Las pruebas de KMO y Bartlett permite proceder.

Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
DL1	1,000	,579
DL2	1,000	,601
DL3	1,000	,650
DL4	1,000	,825
DL5	1,000	,687
DL6	1,000	,479
DL7	1,000	,914
DL8	1,000	,641
DL9	1,000	,703
DL10	1,000	,610
DL11	1,000	,735
DL12	1,000	,639
DL13	1,000	,572
DL14	1,000	,653
DL15	1,000	,672
DL16	1,000	,649
DL17	1,000	,804
DL18	1,000	,856
DL19	1,000	,838
DL20	1,000	,818
DL21	1,000	,644
DL22	1,000	,775
DL23	1,000	,647
DL24	1,000	,790
DL25	1,000	,824
DL26	1,000	,660

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El proceso estadístico de comunidades es capaz de reproducir en el modelo factorial de los reactivos del instrumento; explica la variabilidad de los ítems. Así, por ejemplo, el ítem explica 57,9% de la variabilidad. En general la variabilidad de los ítems es explicada dentro de lo esperado, la menor variabilidad se observa en el ítem 6 que explica el 47,9% de la varianza, mientras que la mayor variabilidad se observa en el ítem 7 que explica el 91,4% de la variabilidad.

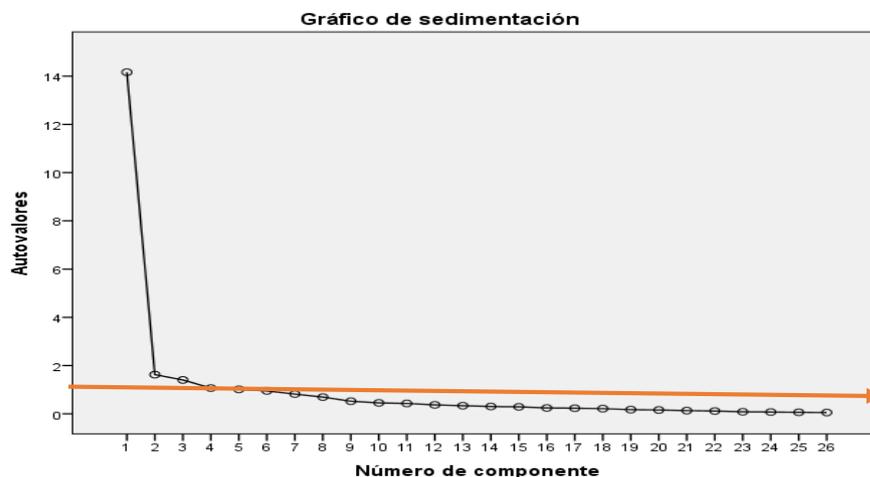
Varianza total explicada

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	14,162	54,469	54,469	14,162	54,469	54,469	6,872	26,431	26,431
2	1,626	6,252	60,722	1,626	6,252	60,722	5,798	22,300	48,731
3	1,405	5,404	66,125	1,405	5,404	66,125	4,166	16,023	64,754
4	1,070	4,115	70,240	1,070	4,115	70,240	1,426	5,486	70,240
5	1,016	3,906	74,146						
6	,951	3,658	77,804						
7	,822	3,160	80,964						
8	,694	2,669	83,633						
9	,524	2,014	85,647						
10	,453	1,741	87,388						
11	,431	1,657	89,045						
12	,371	1,426	90,472						
13	,337	1,296	91,768						
14	,303	1,167	92,935						
15	,289	1,110	94,044						
16	,244	,939	94,983						
17	,232	,893	95,877						
18	,216	,831	96,707						
19	,174	,671	97,378						
20	,159	,610	97,988						
21	,133	,510	98,498						
22	,116	,447	98,945						
23	,084	,324	99,268						
24	,073	,281	99,549						
25	,062	,240	99,789						
26	,055	,211	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Loa factores logran explicar el 70,24% de la variabilidad del constructo gestión del talento humano, siendo un porcentaje apropiado.

Gráfica de sedimentación.



La pendiente evidencia de presencia de los 3mfactores igualmente en varianza total explicativa.

Matriz de componentes rotados

	Matriz de componentes rotados ^a			
	Componente			
	1	2	3	4
DL1	,539	,359	,395	,060
DL2	,519	,193	,506	,197
DL3	,748	,232	,134	,134
DL4	,797	,425	,078	-,060
DL5	,796	,187	,133	,028
DL6	,241	,128	,636	,004
DL7	,111	,133	,107	,934
DL8	,467	,474	,282	,343
DL9	,750	,300	,205	,093
DL10	,666	,104	,363	,153
DL11	,592	,534	,266	,167
DL12	,486	,460	,337	,278
DL13	,610	,343	,283	,055
DL14	,631	,249	,376	,228
DL15	,337	,684	,163	,252
DL16	,672	,358	,255	-,064
DL17	,317	,698	,461	-,059
DL18	,311	,812	,292	,121
DL19	,194	,862	,239	-,005
DL20	,297	,821	,220	,081
DL21	,466	,506	,389	,140
DL22	,552	,651	,137	,167
DL23	,453	,354	,557	,085
DL24	,223	,482	,712	,000
DL25	,043	,192	,874	,144
DL26	,407	,303	,625	,107

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Las cargas factoriales 1; 2; 3; 4; 5; 9; 11; 12; 13; 14 y 16 corresponde al factor 1. Las cargas factoriales 8; 15; 17; 18; 19; 20; 21 y 22 corresponde al factor 2. Las cargas factoriales 6; 23; 24; 25 y 26 corresponde al factor 3. Las cargas factoriales 7 corresponde al factor 4.

Confiabilidad del cuestionario de desempeño

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Desempeño laboral</i>	26	0.964

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de 0.964, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

Baremos de la variable desempeño

Niveles	Rangos
Bajo	32-56
Medio	57-80
Alto	81-104

Baremos de las dimensiones de la variable desempeño

Niveles	Dimensión			
	Calidad de trabajo	Iniciativa	Relaciones humanas	Logros y metas
Bajo	12-19	7-13	6-12	6-12
Medio	20-26	14-19	13-18	13-18
Alto	27-32	20-24	19-24	19-24

ANEXO D: Consentimiento informado

(Para Google Forms)

El propósito de este documento es brindar clara explicación acerca del estudio que se viene realizando, así como el rol que ejercerán los participantes.

El objetivo del estudio es tener información de la investigación titulada: Gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental Lima-2022

La información que proporcionará es voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Entiendo que la información que estoy proporcionando será utilizada con fines investigación. Mediante la presente declaro que he leído el consentimiento informado.

En caso de tener preguntas o dudas, los participantes pueden hacerlas en cualquier momento; cabe resaltar, que este estudio no perjudica de ninguna manera las actividades diarias que los participantes tienen en sus respectivas instituciones.

Marque la respuesta que considere:

- Si acepto
- No acepto

Si marcó si acepto continúe con la evaluación, de lo contrario, se le agradece su tiempo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental Lima-2022", cuyo autor es GOMEZ VALLEJOS MIRLA CARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ VERGARAY JUAN DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENDEZVE el 20- 12-2022 23:40:26

Código documento Trilce: TRI - 0496914