



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

**Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los
profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre**

AUTORA:

Sharon Alison Banegas Palacios

Previo a la obtención del grado Académico de:

MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

TUTORA:

Econ. Laura Zambrano Chumo, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **MÉDICO, SHARON ALISON BANEGAS PALACIOS**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Econ. Laura Zambrano Chumo, Mgs.

REVISORA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, PhD.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez Lapo, Mgs.

Guayaquil, a los 14 días del mes septiembre del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sharon Alison Banegas Palacios**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA

Sharon Alison Banegas Palacios



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, Sharon Alison Banegas Palacios

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulada: **Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2022

LA AUTORA:

Sharon Alison Banegas Palacio



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

Informe de Urkund

URKUND Abrir sesión

Documento	TESIS DBA ALISON BANEGAS PALACIOS.docx (D142211513)
Presentado	2022-07-19 10:27 (-05:00)
Presentado por	alison_banegas_p@hotmail.com
Recibido	maria.lapo.ucsg@analysis.urkund.com
Mensaje	RE: Informe de Contenido y Metodología Banegas Mostrar el mensaje completo

2% de estas 46 páginas, se componen de texto presente en 8 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Enlace/hombre de archivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Universidad Nacional de Ucayali</td> <td>D49209795</td> </tr> <tr> <td>Universidad Privada San Juan Bautista</td> <td>D127004359</td> </tr> <tr> <td>Universidad Privada del Norte</td> <td>D110403189</td> </tr> <tr> <td>Universidad Nacional del Callao</td> <td>D81497627</td> </tr> <tr> <td>Universidad Nacional Federico Villarreal</td> <td>D64919057</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Enlace/hombre de archivo	Universidad Nacional de Ucayali	D49209795	Universidad Privada San Juan Bautista	D127004359	Universidad Privada del Norte	D110403189	Universidad Nacional del Callao	D81497627	Universidad Nacional Federico Villarreal	D64919057
Categoría	Enlace/hombre de archivo												
Universidad Nacional de Ucayali	D49209795												
Universidad Privada San Juan Bautista	D127004359												
Universidad Privada del Norte	D110403189												
Universidad Nacional del Callao	D81497627												
Universidad Nacional Federico Villarreal	D64919057												

0 Advertencias Reiniciar Compartir

Debilidad

Objetivos

Estrategias

GESTIÓN HUMANA Características socio-político-económicas del momento histórico Concepción dominante sobre el ser humano Formas de organización del trabajo Relaciones Laborales Teorías de gestión dominantes

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL DISTRITO 09020 DEL CANTÓN SALITRE

AUTOR(ES): BANEGAS PALACIOS SHARON ALISON

(Mención o Leyenda previa): MAGISTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

TUTOR: ECON. LAURA ZAMBRANO CHUMO, MGS.

AGRADECIMIENTO

A mi amado esposo Dr. Julian Vicente Cuesta Sarmiento, quien me acompaña en este largo camino llamado vida, quien ha sabido comprenderme, apoyarme y darme aliento para seguir adelante; si bien es cierto al realizar estudios de posgrado ya tenemos responsabilidades laborales además de las personales y evidentemente el cansancio se apodera de los cuerpos, pero siempre ha sabido comprenderme y apoyarme. Por motivarme a seguir adelante a pesar del cansancio y así poder cumplir una meta más dentro de la vida profesional, gracias mi amor por ser el motor que impulsa mis sueños y esperanzas. Nuestra meta más importante es la meta global que conlleva salir adelante juntos en todos los aspectos de la vida cogidos de la mano, apoyándonos, motivándonos, admirándonos el uno al otro en cada paso y alimentando el amor que nos unió hace 6 años es como lo lograremos.

A mis padres, hermanos y demás familiares quienes han sabido comprender que el tiempo me ha sido limitado para poder cumplir con mis obligaciones y lograr esta meta para crecer profesionalmente. Por entender que había fines de semana que no podía acompañarlos en eventos familiares debido a mis clases o porque tenía que estudiar. Mi madre Lcda. Elizabeth Palacios Ruiz y mi padre Dr. Jorge Banegas Zambrano que me han brindado su apoyo a lo largo de toda mi vida en mis estudios profesionales indicándome que es la mejor herencia que pueden darme sumado a los valores humanos enseñados crearon en mí una persona de éxito y prosperidad, recuerdo sus palabras indicándome (...)” hijita usted puede tener todo lo que usted desee” siempre con esfuerzo, dedicación, disciplina en el margen de lo correcto.

Al Dr. Eduardo Ruiz Molina, Mgs. quien ha sido mi mentor, quien confió en mi potencial, mi capacidad y supo darme muchas responsabilidades para enseñarme a tomar decisiones en el área gerencial, quien me enseñó que además del conocimiento técnico – gerencial es muy importante que un líder tenga una adecuada expresión y manejo de neurolingüística para llegar a su equipo. Por permitirme realizar este proyecto de titulación en el distrito de salud que el gerenciaba y brindarme todas las facilidades para el mismo.

A mi Tutora Econ. Laura Zambrano Chumo, Mgs. por su paciencia y constancia este trabajo fue posible. Sus consejos fueron bien recibidos. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que la caracterizan, por siempre estar presta sin importar la hora, por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesité; por estar allí durante este largo camino el cual estamos finalizando. Gracias por sus orientaciones.

DEDICATORIA

A mi esposo, padres, hermanos ya que han sido parte del mismo al brindarme todo su apoyo y comprensión durante este largo camino.

Dedico este proyecto de investigación a todos los salubristas que soñamos con un mejor sistema de salud pública para poder ayudar a las personas que más lo necesitan.

Estoy segura que servirá como estímulo para mejorar la salud pública al colaborar con el porqué de muchas circunstancias existentes en el sector público de salud, a veces nos preguntamos por qué las clínicas privadas tienen mejores procesos de atención teniendo procesos de calidad en la parte pública; todo conlleva a la correcta Gestión del Talento Humano para poder obtener un mejor desempeño laboral en los servidores lo cual se expresa como efecto dominó haciendo que todo lo siguiente después de aquello se evidencie en una atención de calidad y calidez a los pacientes.

ÍNDICE

Introducción	1
Antecedentes.....	3
Planteamiento del Problema.....	5
Formulación del problema	7
Justificación.....	7
Preguntas de Investigación.....	8
Hipótesis	8
Objetivos de la investigación.....	9
<i>General</i>	9
<i>Específicos</i>	9
Capítulo 1	10
Marco Teórico y Conceptual.....	10
Teorías y modelos de gestión	10
Administración científica.....	15
Gestión de talento humano (GTH)	17
Desempeño laboral (DL)	19
<i>Dimensiones del desempeño laboral (DL)</i>	20
Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	23
Teoría del capital humano.....	24

Atracción de Talento	24
Marco conceptual	25
Capítulo 2	27
Marco Referencial y Legal	27
Estudios referenciales internacionales	27
Estudios referenciales nacionales	29
Marco contextual	30
Marco legal	33
Capítulo 3	37
Marco Metodológico	37
Enfoque Epistemológico	37
Tipo de razonamiento	37
Enfoque	38
Alcance	38
Diseño	39
Instrumentos	39
Población	40
Muestra	40
Hipótesis	40
Procedimientos	40
Herramienta de Análisis de Datos	41

Técnicas de Análisis de Datos	42
Resultados	45
Validación de hipótesis.....	84
Capítulo 4	89
Propuesta	89
Objetivos	89
<i>General</i>	89
<i>Específicos</i>	89
<i>Políticas institucionales para mejorar el desempeño laboral</i>	90
Proceso de implementación de estrategias.....	91
Estrategias de mejora	92
Actividades.....	95
Generar ayuda a los profesionales de la salud	96
Recursos claves materiales financieros	96
Conclusiones	98
Recomendaciones.....	100
Referencias.....	101
Apéndice A	105
Apéndice B	107
Apéndice C	109
Apéndice D	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	12
Tabla 2	20
Tabla 3	22
Tabla 4	43
Tabla 5	45
Tabla 6	46
Tabla 7	47
Tabla 8	48
Tabla 9	49
Tabla 10	52
Tabla 11	53
Tabla 12	54
Tabla 13	55
Tabla 14	56
Tabla 15	57
Tabla 16	58
Tabla 17	59
Tabla 18	60

Tabla 19	61
Tabla 20	62
Tabla 21	63
Tabla 22	64
Tabla 23	65
Tabla 24	66
Tabla 25	67
Tabla 26	68
Tabla 27	69
Tabla 28	70
Tabla 29	71
Tabla 30	72
Tabla 31	73
Tabla 32	74
Tabla 33	75
Tabla 34	76
Tabla 35	77
Tabla 36	78
Tabla 37	79
Tabla 38	80
Tabla 39	81

Tabla 40	82
Tabla 41	83
Tabla 42	84
Tabla 43	84
Tabla 44	85
Tabla 45	85
Tabla 46	86
Tabla 47	93
Tabla 48	95
Tabla 49	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	11
Figura 2.	15
Figura 3.	17
Figura 4.	45
Figura 5.	46
Figura 6.	47
Figura 7.	48
Figura 8.	49
Figura 9.	52
Figura 10.	53
Figura 11.	55
Figura 12.	56
Figura 13.	57
Figura 14.	58
Figura 15.	59
Figura 16.	60
Figura 17.	61
Figura 18.	62
Figura 19.	63
Figura 20.	64

Figura 21.....	65
Figura 22.....	66
Figura 23.....	67
Figura 24.....	68
Figura 25.....	69
Figura 26.....	70
Figura 27.....	71
Figura 28.....	72
Figura 29.....	73
Figura 30.....	74
Figura 31.....	75
Figura 32.....	76
Figura 33.....	77
Figura 34.....	78
Figura 35.....	79
Figura 36.....	80
Figura 37.....	81
Figura 38.....	82
Figura 39.....	83
Figura 40.....	91

RESUMEN

El presente trabajo de investigación corresponde al estudio de la gestión de talento humano, entendiéndose como aquel proceso de selección y retención de los empleados, lo que implica una combinación de procesos de RRHH a lo largo del ciclo de vida del empleado. Abarca la planificación de la plantilla, el compromiso de los empleados, el aprendizaje y el desarrollo, la gestión del rendimiento, la contratación, la incorporación, la sucesión y la retención, a fin de conocer su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud. Por tanto, el objetivo es determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), para desarrollar estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, por ende, el trabajo se sustenta en un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional, tipo de razonamiento deductivo, de diseño no experimental, con una muestra de 121 profesionales, a quienes se evaluó por medio de un cuestionario propuesto. Donde se conoció los estudios poseen una relación estadísticamente significativa de $p < 0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se concluye que las variables del estudio están relacionadas y que la dimensión de la variable desempeño laboral con la que mayor relación tienen las dimensiones de la variable gestión de talento humano es con “Eficiencia”.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, profesionales de salud.

ABSTRACT

The present research work corresponds to the study of human talent management, understood as that process of selection and retention of employees, which implies a combination of HR processes throughout the employee's life cycle. It covers workforce planning, employee engagement, learning and development, performance management, recruiting, onboarding, succession and retention, and in order to understand its effect on job performance of professionals in Health. Therefore, the objective is to determine the effects of the dimensions of Human Talent Management (GTH), on job performance (DL), to develop strategies that improve the performance of health professionals in the district 09D20 of the Canton Salitre, therefore, the work is based on a quantitative approach of descriptive and correlational scope, type of deductive reasoning, non-experimental design, with a sample of 121 professionals, who are evaluated by means of a proposed questionnaire. Where it was known that the studies have a statistically significant relationship of $p < 0.000$ between the variables human talent management and job performance. It is concluded that the study variables are related and that the dimension of the work performance variable with which the dimensions of the human talent management variable have the greatest relationship is with "Efficiency".

Key words: human talent management, job performance, health professionals.

Introducción

La gestión del talento humano tiene como finalidad mejorar las relaciones personales y para ello las empresas establecen estrategias que contribuyen a mejorar el rendimiento del personal. Bajo este contexto, los estudios e investigaciones son un referente de la relevancia que tiene implementar dos variables.

Pero no solo esta temática ha sido tratada a nivel regional, sino también en Ecuador y en vista de la relevancia de la temática en el 2020 se gestó el estudio en la Universidad Técnica de Babahoyo que fue realizado por Jennifer Talía Santos Contreras quien propone gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los Almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016, en el estudio se destaca que la gestión de recursos humanos tiene un efecto positivo ya que influye en el rendimiento de los trabajadores, al mantener procesos de gestión que aporten a la sinergia de la empresa es posible que el nivel del clima laboral se incremente, estos cambios que satisfacen a los empleados y aportan a una mayor colaboración y enfoque de trabajo. Así pues, el buen desempeño aporta significativamente y de cierta forma garantiza que existen nuevas captaciones de clientes y mayores utilidades.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), para desarrollar estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, por tal se plantea una propuesta orientada a talleres de capacitación para aportar al dinamismo interno y al logro de una mayor rentabilidad. Estas condicionantes se enlazarán a la comprensión del rol que desempeña la empresa y el rendimiento de sus empleados. Esta decisión de establecer talleres se genera al evidenciar que no existe el conocimiento de la gestión de recursos humanos, situación que afecta a los intereses de la empresa y no se obtiene una respuesta oportuna de quienes trabajan en la empresa. La propuesta está orientada a mejorar el rendimiento laboral y a dar a conocer la relevancia de la gestión de recursos humanos.

La gestión de talento humano (GTH) y la relación con el desempeño laboral (DL), tienen una gran incidencia en la administración del personal. Esta gestión permite entre otros aspectos mejorar el servicio al cliente, así como la calidad de los productos o servicios ofertados por la empresa, es por ello por lo que existe una relación directa entre las variables que se relacionan a la GTH y el DL de los profesionales de la salud. Aseveraciones que concuerdan con Ostroff y Bowen (2000) propusieron un modelo teórico multinivel en el que se relaciona el sistema de recursos humanos con el desempeño de la organización, demostrándose que las actitudes influyen en el desempeño de forma individual.

Esta relación puede establecerse en diferentes tipos de empresas y organizaciones, entre ellas los servicios de salud, sin embargo, pocas entidades a nivel local en Ecuador han realizado investigaciones que permitan por una parte entender sus variables administrativas, el desempeño del personal de salud y menos aún relacionarlas, es por ello la importancia que tiene el presente estudio, que además de realizar un diagnóstico de estos dos aspectos fundamentales, pueda relacionarlos y determinar la relación existente. Para ello es necesario incluir varias organizaciones del sector que permitan validar esta relación y entender de mejor manera el sector. Adicionalmente, la motivación para la elaboración del presente estudio es poder incidir en el desempeño laboral de los profesionales de salud con un estudio más centrado en la gestión de talento humano para poder generar la réplica en áreas y/o procesos similares.

Para la presente investigación se describen los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se presenta el marco teórico de la investigación, en el cual se sustentan las variables de estudio y se establecen tanto los conceptos como los enfoques de los diferentes autores; estudios que respalden lo que se busca demostrar.

En el segundo capítulo, se describe el marco referencial y legal del cual se enuncia investigaciones previas, así como aspectos de jurisprudencia o normas legales aplicadas en la presente investigación.

En el tercer capítulo, se presenta el enfoque de estudio, diseño metodológico, las variables del estudio. En esta sección se determinan las herramientas que permitan sustentar de una manera confiable y verificable los datos que permitirán realizar la

investigación. Una vez aplicada la metodología seleccionada se levantan y analizan los datos de la investigación; con ello se comprueban las hipótesis planteadas.

En el cuarto y último capítulo, se presenta la propuesta que consiste en la motivación y la implicación de los empleados en los objetivos de la organización. Finalmente, se constituyen las conclusiones de la investigación, con lo cual será posible establecer el efecto de la GTH en el DL, para una mejora del desempeño laboral de los servidores del primer y segundo nivel de atención del Distrito 09D20. del Cantón Salitre.

Antecedentes

En Lima en el 2018 los estudiantes Ruth Rojas y Stefany Rosario propusieron realizar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, en el estudio se logró determinar que existe una relación con estas dos variables y que tienen incidencia en la organización y es por esta razón que es imprescindible que se tomen en consideración técnicas, habilidades y destrezas para que exista un desempeño laboral que aporten para que una organización sea competitiva. Este estudio fue de gran utilidad para dar a conocer mediante la estadística que existe relación entre las dos variables, en las que se destaca la importancia que tiene la gestión y el desempeño laboral dentro de las organizaciones cuando se focalizan acciones para promover cambios en la estructura. Este estudio fue aplicado a 50 colaboradores quienes dieron a conocer su percepción y enfoque de la situación de la empresa, para la validación del instrumento se tomó la consideración de expertos (Rojas y Rosario, 2018).

En la presente investigación se desarrolló en base al análisis de diferentes proyectos relacionadas a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, los mismos que contribuyen con información adecuada para la ejecución del trabajo, a continuación, se detallan los antecedentes internacionales y nacionales.

En el estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, elaborado por Rojas y Vilchez (2018) quienes plantearon como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. En este sentido,

el proceso investigativo se basa en un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, donde las autoras llegan a la conclusión que en función de los objetivos específicos trazadas el estudio posee una relación estadísticamente significativa de $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de salud, asimismo señalan que existe una relación de $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores, y finalmente es $p=0,007$ estadísticamente significativo la gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, en el repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se halló el estudio de Rodríguez (2017) titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, el autor plantea como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Para su respectivo desarrollo se utilizó la metodología de tipo no experimental transversal, de alcance es explicativo, donde concluye que en virtud del nivel de influencia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la red de salud, el resultado es altamente significativa debido a que se determinó que los componentes que afectan el desempeño laboral están afines a las aptitudes laborales y el clima laboral, entre los más usuales de esta unidad de salud son: el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la tecnología adecuada, las aptitudes y actitudes.

De igual modo, se ha considerado el trabajo investigativo “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017” en el repositorio de la Universidad Nacional de Altiplano, quien planea como objetivo de la investigación determinar el nivel de incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del establecimiento. La metodología del proceso investigativo fue de alcance descriptivo basado en un diseño correlacional, entre los resultados hallados fue estadísticamente significativo ($p. 05$), donde el autor llega a la conclusión que no existe ningún tipo de relación entre estas variables inmersas en el estudio.

Para el apartado de los antecedentes nacionales, se ha tomado en cuenta la investigación “Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016”, desarrollado por Casierra (2016) de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quien plantea como fin primordial de la investigación evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería en relación a la calidad de los servicios con propósito de presentar un plan de mejoras en el hospital, en cuanto a la metodología que se utilizó fue de alcance descriptivo de tipo correlacional y método analítico, de esta forma, el autor concluye que logro identificar la relación entre los factores de desempeño laboral y la calidad, mediante el análisis estadístico de las dimensiones que se correlacionaron fueron nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo, desempeño en la función, conocimiento, proactividad e innovación, relaciones interpersonales y productividad.

Finalmente, se encontró en el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, el tema de estudio de postgrado “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del hospital básico Píllaro”, perteneciente a Reinoso (2019), quien plantea como objetivo general proponer un modelo de Gestión por competencias del talento humano en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro, para ello trabajo con la metodología de alcance descriptivo y correlacional, donde uso los indicadores de calidad del servicio, diseño, competencias, desempeño, aspectos que permitió conocer la realidad actual de la gestión del talento humano en el departamento de enfermería, el cual tiene limitaciones como es la ausencia de herramientas de gestión que ayude a satisfacer las necesidades de la demanda tanto internos como externos.

Planteamiento del Problema

En la administración moderna se establece como uno de los parámetros más relevantes el hecho de que las variables administrativas como son la selección, la inducción, la capacitación y otras como el liderazgo, la motivación y en general la GTH, es uno de los elementos clave para su desempeño (Latorre, Ramos y Gracia, 2011), lo cual incide directamente el cumplimiento de metas empresariales, calidad de servicio y atención. Es por ello la importancia de analizar esta correlación entre las variables de GTH en el DL del personal de salud. En este contexto concuerda

Vanegas (2013) afirma que “las personas son esenciales en las empresas, su percepción sobre los contextos del ambiente en el trabajo y en las condiciones laborales se relacionan de manera crítica con factores como el compromiso y desempeño laboral” (p. 46). Siendo la gestión de talento humano uno de los mecanismos más utilizados para referenciar procesos e incorporar un comportamiento humano orientado a mejorar la productividad.

La GTH, era un proceso en el que se indicaba el estado alcanzado de actividades ejecutadas por el personal, permaneciendo inalterables a pesar de que la gestión organizacional ha modificado su visión estratégica en estos últimos tiempos. Los enfoques de la gestión humana en el sector industrial están modificándose mundialmente, procede del entorno empresarial, transferencia de modelos y técnicas corporativas, lucrativo y sin ánimo de lucro, es una realidad del día tras días (Ramírez y Ruiz, 2019). Es evidente que la gestión de talento humano tiene una visión sistemática que puede adoptarse en cualquier institución o empresa.

Para identificar la situación institucional, en el informe de evaluación anual del 2019 se dio a conocer que en los establecimientos de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre existen dos áreas de atención, en el que se evidencian casos de bajo desempeño en un grupo de profesionales de la salud, reflejado en el indicador nivel de satisfacción del cliente del cual se muestra criterio desfavorable por el servicio percibido en el área. De este modo, se sustenta la importancia de analizar esta relación y con este resultado poder establecer lineamientos o recomendaciones para el mejoramiento de la gestión del recurso humano, lo cual incidiría en la mejora del desempeño laboral; así como la satisfacción del paciente, con respecto a la salud pública.

La presente investigación pretende conocer y describir la existencia de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral aplicado a una institución específica, proporcionando así las recomendaciones adecuadas que se puedan implementar en nuevas estrategias, herramientas y modelos de gestión del talento humano, aportando la información necesaria para una correcta toma de decisiones que beneficie e impulse el mejoramiento de todo el personal que desempeña las labores de salud.

Posterior a la identificación de los factores relacionados entre la GTH y el DL del personal de salud, se procederá a crear estrategias y normativas para mejorar el desempeño en aquellas áreas donde se presentan fallas a nivel de procesos, sustentada en la bibliografía recolectada donde se demuestra como la aplicación de estos procesos puede influir en el funcionamiento de los procesos de los establecimientos ambulatorios y hospitalarios.

Formulación del problema

¿Cuál es el efecto que tiene la Gestión de Talento Humano en el desempeño laboral, de los profesionales de salud, en los establecimientos ambulatorios y hospitalarios del Distrito 09D20 del cantón Salitre?

Justificación

En la primera introspección se detectaron algunos inconvenientes internos relacionados al DL y a la atención, siendo necesario establecer pautas que permitan reorientar a una gestión más eficiente, con la cual se logre mejorar aquellos aspectos internos de atención basándose en las dimensiones del desempeño laboral. Al evidenciarse estos problemas es oportuno trabajar con una gestión eficiente; académicamente se tiene la oportunidad de unificar los conocimientos y la experiencia para plantear un nuevo enfoque de gestión. Además, se aporta nociones de este eje temático de investigación, complementariamente será un estudio de referencia que permitirá a las instituciones del distrito, tomar conciencia y fortalecer aquellos ámbitos de atención, que son el principal problema institucional de salud pública.

Con los aspectos concluyentes investigativos, se propondrán mejoras y promoción de las variables esenciales en el desempeño de una gestión direccionada al logro de objetivos y con la aplicación de estrategias acertadas. Los beneficiarios es la unidad de salud, al igual que los profesionales que laboran en el distrito 09D20, en conjunto con la población del cantón Salitre. Ese proyecto se articula con la línea de investigación de la Maestría en Gerencia de Servicios de la Salud denominada “Sistema de evaluación del desempeño”.

El estudio tiene relevancia porque servirá de utilidad tanto para la empresa de estudio como para la población estudiantil para futuras investigaciones, ya que se presentan y analizan las diferentes dimensiones involucradas en la gestión de del personal de salud, en conjunto con la población del cantón Salitre. La investigación permitirá desarrollar nuevas herramientas de gestión gerenciadas enfocadas en el fortalecimiento y la optimización del desempeño profesional, para lograr un mejor trato y servicio a los clientes, motivando mediante los incentivos que generen confianza en la organización y permitan el crecimiento profesional, generando una imagen institucional de calidad y eficiencia.

A nivel social beneficiara a los trabajadores que valoran y ponen en práctica la gestión de talento humano en las organizaciones, implementando herramientas que mejoren los sistemas y procesos cotidianos, los planes de desarrollo personal de cada trabajador y en conjunto, así como la organización a nivel general, siendo reconocida por el trato ameno, la atención eficiente y la resolución de diversas problemáticas de manera eficaz.

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las teorías y conceptos relevantes, en relación a la GTH y el DL, orientada a servicios de salud?

¿Cuáles son los resultados de estudios, que analizan los efectos de la GTH, en el DL, de los profesionales de la salud a nivel nacional?

¿Cuál es el marco metodológico, para determinar el efecto de la GTH en el DL de los profesionales de la salud, en los establecimientos ambulatorios y hospitalarios públicos del Distrito seleccionado para la investigación?

¿Cuáles son las estrategias acertadas, para la GTH en los establecimientos de salud pública del Distrito investigado?

Hipótesis

Ho (nula): La GTH, no tiene efecto directo de forma significativa, en el DL de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud

H1 (alternativa): La GTH, tiene efecto directo de forma significativa, en el DL de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud

Objetivos de la investigación

General

Determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), para desarrollar estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre.

Específicos

- Establecer el marco teórico y conceptual de gestión de talento humano y desempeño laboral.
- Determinar las referencias nacionales e internacionales con relación a la gestión del talento humano y desempeño laboral.
- Sinterizar resultados de otras investigaciones que analizan el efecto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral.
- Establecer un marco metodológico para determinar el efecto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre.
- Desarrollar estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre.

Capítulo 1

Marco Teórico y Conceptual

Los constructos teóricos, soportan los cimientos investigativos, pasando por las revisiones de diferentes documentos que contienen los soportes conceptuales, que guían el proceso de investigación. Sin duda, las bases teóricas investigativas, conducen a una estructura investigativa adecuada con resultados concluyentes que contribuyen al estado del arte en los ejes temáticos investigados.

Teorías y modelos de gestión

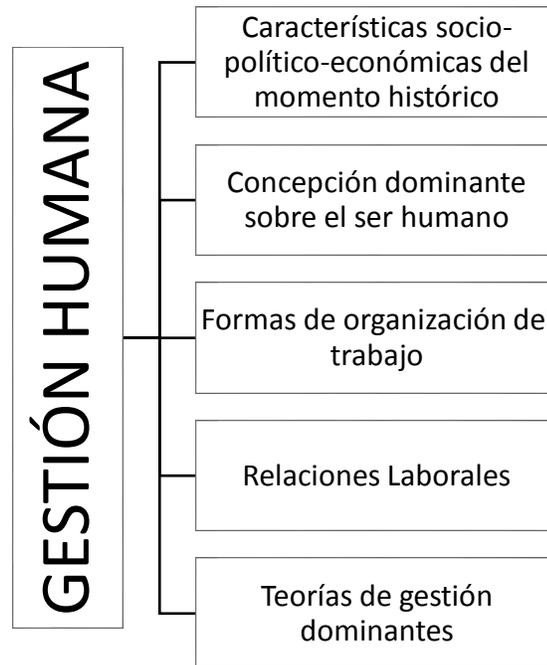
Cabe considerar que la relevancia de la GTH, está relacionada con el DL y sus efectos se fundamentan en las teorías; en atención a lo expuesto se enfocaran las teorías relacionadas a la temática de estudio abordado.

La teoría de la complejidad estudia los fenómenos complejos para luego aportar con una visión actual de la gestión desde una perspectiva en la que se integra los principios y la relación que debe existir dentro de la organización para establecer vínculos que aporten a la adopción de un sistema que se fundamente en el aprendizaje y a la vez se autoorganice. De acuerdo a González (2009) “la complejidad es una forma de analizar, de reflexionar sobre determinados aspectos y pensamientos, los cuales presentan ciertas características que se los clasifica como sistemas de comportamiento” (p. 1).

Por la diversificación de la teoría este concepto fue aplicado en las organizaciones y pretenden comprender como las organizaciones se adaptan a los entornos y como a su vez enfrentan los desafíos de la incertidumbre. La ciencia de la complejidad en la gestión humana nace en el siglo XIX y se desarrolla con la finalidad de mejorar las condiciones morales y mentales de los trabajadores. Y es así como se centró el estudio en analizar siete aspectos que afectan a los trabajadores y que de igual forma están relacionados con factores como son las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y la complejidad de estructura. Estas apreciaciones fueron la clave para entender la complejidad de la gestión humana. Consideraciones que se muestran en la siguiente figura:

Figura 1.

Aspectos que afectan a los trabajadores



Nota. Aspectos que afectan a los trabajadores. Tomado de *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación* por Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006, EBSCO.

Pero no solo la teoría de la complejidad hizo relación con la GTH, a este proceso se sumó la teoría del caos nace de las investigaciones realizadas por Edward Lorenz un matemático y un meteorólogo que intentó explicar la dificultad de obtener resultados previsible de una realidad. Para ello hizo énfasis en diversos resultados y por ende las personas tienen que actuar de manera diferente y a su vez su conducta y pensamientos tienden a ser diferentes.

En lo esencial para la teoría del caos, se tiene un enfoque convencional que responde a la realidad en la que están inmersos los comportamientos y directrices del ser humano. De tal modo que Prigogine (1985) menciona que “el mundo no sigue estrictamente el modelo del reloj, previsible y determinado, sino que tiene aspectos caóticos” (p. 25).

Con base en la cita anteriormente reseñada, dichas aseveraciones contrastan con el comportamiento caótico y los insospechados resultados postulaciones mencionadas por Edward Lorenz, estas ideas fueron el preámbulo para nuevas

investigaciones en las que se determinó la relatividad, mecánica cuántica y el caos. Sin embargo, frente a este panorama Prigogine dio a conocer el enfoque del caos y estableció ciertos aspectos que están inmersos en la teoría, como se describen seguidamente:

Tabla 1

Enfoque del caos

Enfoque del caos
No hay proporcionalidad causa-efecto. El futuro es incierto y el sistema reacciona de manera impredecible, la evolución del sistema no ocurre de manera continua. El todo complejo está hecho de infinitas interacciones de un patrón simple que es repetido en escalas diferentes.
Hay una relación estrecha entre el caos y el orden, tanto que uno conduce al otro siguiendo un proceso dinámico. No se trata de evitar el caos, se trata de usarlo para autoorganizar su sistema a través de un “atractor”
Una pequeña perturbación puede causar repentinamente cambios explosivos dentro del sistema.
La relación entre los elementos y los conjuntos no es solo si o no, es un asunto de más o menos

Nota. La tabla describe de los enfoques del caso. Tomado de: *Estructuras disipativas* por Prigogine, 1985.

Adicionalmente, la teoría del caos fue orientada a sistemas dinámicos de GTH, dado que las personas no tienen un comportamiento de tendencia determinista, lo que implica que las circunstancias no son previsibles. Sin embargo, en esta teoría es posible prever la repercusión que se puede dar por las decisiones tomadas, pero en la realidad dentro de la gestión las decisiones deben ser informadas y esta condicionante podría ser un caos (Salazar, 2017).

Es importante señalar que, en la teoría del caos, la GTH no esté lejos de la realidad, para ello es necesario que las personas se involucren, participen e intercambien sus conocimientos para la construcción de estructuras que permitan establecer previsiones. Campos (2016) afirma que la teoría de caos está orientada a “ayudar a las personas a desarrollar su potencial y talento, lo que se ve maximizado debido a que el control de la conciencia permite encontrar respuestas más fácilmente frente a las interrogantes que surgen” (p. 1). Sin duda, el caos es visto desde otro panorama en donde el mundo o el entorno debe conectarse con la realidad.

La gestión de todas las organizaciones requiere de elementos y sistemas abiertos que permitan intervenir en las crisis empresariales y ofrecer respuestas a las necesidades reales. Por esto, se necesita de ejes transversales en los cuales se adopta la transformación y la medición de la cultura organizacional que se visualiza en el mejoramiento de los procesos. Por otra parte, con el pasar de los años, no solo las teorías permitieron una comprensión del entorno organizacional, sino que fueron los preámbulos para el desarrollo de modelos de GTH.

El modelo de gestión por competencia proporciona herramientas objetivas con las cuales se puede medir la gestión de perfiles que contribuyen a la adquisición del conocimiento mediante el desarrollo de las actividades, situaciones que contribuyen a favorecer la productividad. En este sentido es importante analizar al ser humano y el mecanismo para que los empleados desarrollen competencias.

Las empresas emplean sistemas de gestión por competencias para el logro de los objetivos. De tal modo que la efectividad se centra en predecir el comportamiento y a su vez los desafíos laborales. De acuerdo Spencer y Spencer (1993) define a la competencia como “una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y a una performance superior en un trabajo o situación” (p. 12).

Las competencias son procesos de gestión que se establecen en situaciones específicas y que aportan a desarrollo de la productividad. De acuerdo Alles (2013) afirma que las competencias son:

Motivación: debe estar orientada a que el comportamiento de las personas sea visualizado hacia las acciones y objetivos que se plantea la institución.

Características: son competencias físicas y de respuestas conscientes, que se dan a situaciones o información institucional que incide en el desempeño de las personas.

Concepto propio: es la percepción auto personal, en la que están inmersos valores y actitudes

Conocimiento: es la información que posee el ser humano cuando realiza actividades que le permiten actuar en base al conocimiento adquirido.

Habilidad: es la capacidad de realizar actividades físicas o mentales que requieren de pensamiento analítico y conceptual.

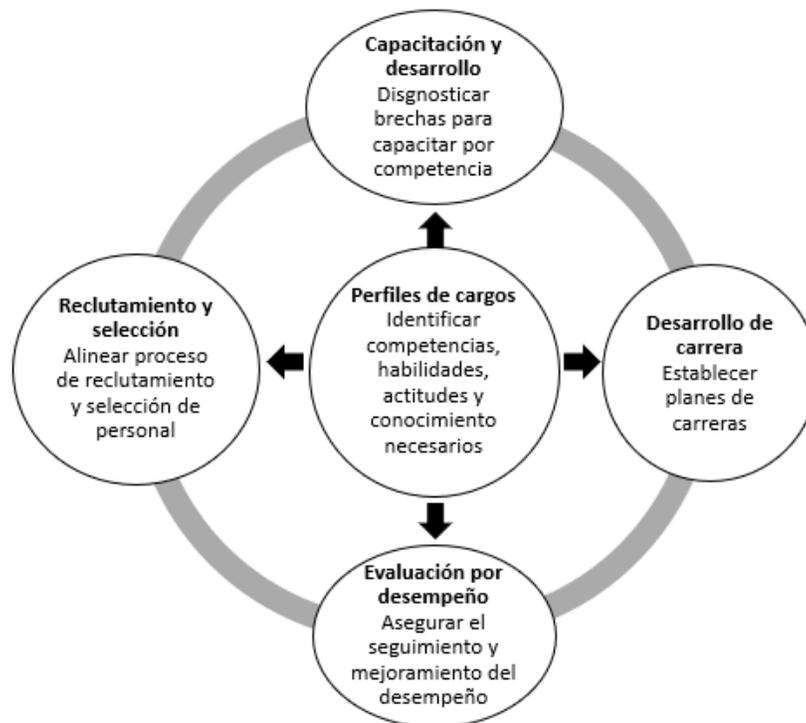
Bajo este contexto de competencias para implementar un modelo de gestión por competencias se requiere de un esquema por competencias para lo cual es necesario definir la filosofía de la institución y competencias de la dirección, también se requiere de las pruebas y validación de las competencias para posteriormente desarrollar un diseño de procesos de recursos humanos en donde este inmersa las competencias.

Para los criterios y competencia se requiere de pasos necesarios que permiten una estructura integral y estos son establecer los criterios de desempeño, establecer una muestra, obtención de información, requerimientos por competencia para lo cual se deben identificar tareas, validación de modelos y aplicación modelos a los subsistemas de talento humano.

Los subsistemas de talento humano se enfocan en establecer perfiles de cargos, para lo cual se requiere de una estructura adecuada como se muestra en la siguiente figura:

Figura 2.

Procesos de recursos para la gestión por competencia



Nota. la figura 3 ilustra los procesos de recursos para la gestión por competencia. Tomado de *Modelo de gestión de perfiles de cargos por competencia* por Sandoval, 2015, Central University of Venezuela | UCV.

Administración científica

Dentro del pensamiento administrativo amplio en el que se desarrollaron filosofías políticas y económicas, contribuciones que permitieron partir del modelo burocrático y la teoría del proceso administrativo, en la medida de que las premias de contribución, de estas teorías, parten, de la administración clásica y de la necesidad de que una organización requiere de: interacción jerárquica definida y del logro de objetivos para ser eficiente (Chiavenato, 2019), por tal la administración científica como una corriente científica resultado de la unión entre el sector de empresa y la investigación académica investigativa. Del cual, se rigen bajo las siguientes atribuciones y responsabilidades que son:

- Principio de planteamiento: sustituir la imprevisión por la ciencia, mediante la planeación del método.
- Principio de la preparación: seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes; prepararlos y entrenarlos para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado.
- Principio de control: controlar el trabajo para certificar que está siendo ejecutado de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto.
- Principio de ejecución: distribuir distintamente las atribuciones y las responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea disciplinada (Taylor, 1985, p. 125).

Para el proceso de la GTH, se dieron a conocer otras teorías con las cuales se profundizó e integró una ideología fundamentada en las relaciones humanas, es una teoría que nace de las consideraciones expuestas por Mayo. Así pues, el origen de la teoría de las relaciones humanas nace de los siguientes ápices: Necesidad de humanizar y democratizar la administración (Rojas, 2015).

En el transcurrir del tiempo, las empresas han cambiado el enfoque de los recursos humanos; por esta razón conciben al talento humano como un elemento esencial para el manejo de la organización. Este contexto, nace de la necesidad social para dar respuestas a las condiciones económicas y culturales, en este sentido permite establecer una estructura organizacional con procesos que facilitan la dirección y organización de los empleados y subordinados hacia el logro de objetivos, del cual se basa en las siguientes etapas:

Figura 3.

Las tres etapas de la gestión del talento humano.

Características	Relaciones industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano
Formato del trabajo	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH	Responsabilidad de línea y función de <i>staff</i>	Descentralización a manos de los gerentes y sus equipos
Nivel de actuación	Burocratizada y operativa. Rutina	Departamentalizada y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio
Mando de acción	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo
Tipo de actividad	Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área	Consultoría interna y prestación de servicios especializados	Consultoría interna. Descentralizar y compartir
Principales actividades	Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden	Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales	La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes
Misión del área	Vigilancia, coerción, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas	Atraer y mantener a los mejores trabajadores	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral

Nota. el grafico representa las etapas de la gestión de talento humano. Tomado de *Administración de Recursos humanos*, 2000, Mc Graw-Hill.

Gestión de talento humano (GTH)

La GTH tiene un enfoque holístico y parte de la teoría que implica un conocimiento extenso de la evolución del concepto y la apreciación de la gestión, a lo largo del tiempo la gestión obedece a los procesos de cambio organizacional en donde las personas son esenciales para el funcionamiento de las empresas (Sanabria, 2015).

No obstante, la GTH, tiene como finalidad administrar a las personas y proveer de un sistema transversal en el que se evidencie el compromiso de la empresa hacia los empleados, sino existe una gestión adecuada es probable que el panorama empresarial e institucional, se vea afectado por la poca capacidad para asumir riesgos y cumplir con los objetivos. Dada la importancia de la GTH, muchos autores establecieron algunas definiciones y conceptos fundamentales.

La gestión de talento es concebida desde la administración desde diversos enfoques que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro (Eslava, 2004, p. 8).

Los nuevos desafíos de la administración de los recursos humanos permiten que se involucren tendencias hacia la productividad y competitividad. En una era del nuevo conocimiento “la gestión del talento humano debe asumir la responsabilidad de definir con claridad el trato que la administración debe dar a los empleados, debe contar con los mecanismos necesarios para oponerse a prácticas injustas” (Dessler, 2011, pp. 4-5).

Esta cosmovisión de GTH no solo se la concibe en el entorno empresarial sino también en la atención de la salud “La gestión del talento humano en este contexto permite incrementar la calidad de la atención, como vía para alcanzar el mejoramiento del estado de salud de la población.” (Parra y Bell, 2019, p. 1). La respuesta de las organizaciones ante una atención, basada en la gestión debe ser eficiente y especializada para garantizar el desempeño del personal.

La estructura organizacional requiere de procesos y del funcionamiento de sus actividades para integrar acciones que aporten a brindar un servicio apropiado para alcanzar esta perspectiva se requiere de un sistema de salud en donde los recursos sean la generación de valor tanto para las personas como para la tecnología. Gestionar integralmente al personal permite conformar redes de trabajo reales y que estén acorde a la realidad y necesidades (Pulgarín y Tabarquino, 2016).

Las organizaciones en los sistemas de salud no establecen procesos de gestión, su principal actividad es establecer procesos de atención rápidos y oportunos lo que provoca ciertos inconvenientes dentro de la gestión y en el cambio de la administración de recursos humanos, los efectos que se muestran por la carencia de gestión son, la resistencia al cambio actualmente es menor debido a la mayor demanda, influencia tecnológica, o procesos de redefinición constante de los modelos

de salud, y la segunda amenaza es los cambios que puedan venir desde los grupos de interés, cambios autócratas que no benefician a la colectividad (Tobar, 2002, p. 16).

Desempeño laboral (DL)

El desempeño laboral es uno de los conceptos que tiene gran incidencia en el rendimiento de las actividades, para ello cada una de sus actuaciones en el desarrollo de su trabajo reflejaran su responsabilidad en la ejecución y resultados de esta. En este sentido Chiavenato (2000), define al desempeño como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p. 75).

En este sentido el desempeño laboral tiene gran relevancia en las empresas por que permite medir el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación y el nivel del compromiso que tiene cada empleado en la empresa. Por tanto, Palaci (2005) plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p.55). Información que se obtiene del diagnóstico y la evaluación oportuna.

Pero al evaluar el desempeño los departamentos de recursos humanos deben vincular ese desempeño laboral a objetivos y estrategias, para lo cual es indispensable conocer ciertos criterios que aportan a mejor las oportunidades de trabajo, en este sentido. Robbins (2004) concuerda que “el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo” (p.86).

Al poner a prueba las capacidades, es factible conocer cómo se desenvuelven los empleados cuando están en su cargo, se les da atribuciones, tareas y actividades a ser ejecutadas, es un proceso en el que está inmersa la empresa y los empleados para lograr el equilibrio en el desempeño se requiere de medicación y de estrategias (Faria, 1995). Entre los factores que tienden afectar el entorno laboral están:

Tabla 2.*Factores que afectan al entorno*

Factores que afectan al entorno		
Clima laboral	Capacitación	Pasión
Hostigamiento	Personal descalificado	Puesto y cargos sin
Estrés	Personal sin experiencia	análisis en el perfil
Motivación		
Higiene		
Acoso		

Nota. Esta tabla muestra los factores que afectan al entorno. Tomado de *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*, 2016, Octaedro.

Dimensiones del desempeño laboral (DL)

Las dimensiones del desempeño laboral tienden a verse afectados por diversos factores y en este contexto Davis y Newtons (2002) señalaron que en este proceso intervienen en capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, y maximizar el desempeño. De acuerdo con Chiavenato los factores latitudinales, serían:

Disciplina: Actitud desarrollada por la persona, en la que se práctica una actuación perseverante y ordenada para asegurar un comportamiento y desempeño que esté acorde a la conducta empresarial.

Actitud cooperativa: se pone énfasis en elementos, que permitan un panorama de convergencia en la que exista solidaridad y compañerismo.

La iniciativa: es considera como una actitud o una forma de actuar, que va acorde con la vida, y se evidencia cuando frente a situaciones diversas hay muestras activas para lograr un resultado específico.

Responsabilidad: es una actuación consciente, que tiene como finalidad permitir a los trabajadores ser reflexivos frente a los actos o la moral en la cual cumplen sus obligaciones.

Habilidad de seguridad: es la capacidad que tiene el trabajador, por aprender para realizar a las actividades que requieren de capacitación y conocimiento por el riesgo que poseen.

Discreción: uso de la información de manera prudente y cautelosa.

Presentación personal: es la manera en la que la persona se presenta frente a sus compañeros y directivos o jefes.

Interés: la persona tiende a mostrar un sentimiento o afición a la actividad que realiza.

Creatividad: las personas deben visualizar nuevas posibilidades y actuar para el desarrollo de las actividades.

Capacidad de realización: son manifestaciones o propósitos que van direccionado al logro de proyectos o metas.

Orientación al cliente: es un compromiso de las personas para satisfacer las necesidades de los clientes para lo cual se desarrollan esfuerzos y sean mecanismos basados en la actitud, como son amabilidad, respeto, excelencia entre otros.

Adaptabilidad: es la capacidad de adaptarse a distintos entornos laborales, roles, situaciones en los que se requiere mayor eficiencia.

Comunicación: Es la capacidad para de forma concisa y clara transmitir la información.

Según Chiavenato (2007), los factores operativos están relacionados con el trabajo y estos se subdividen en:

Conocimiento del trabajo: la experiencia se logra cuando se desarrolla en un campo determinado, para lo cual se usan los recursos de la empresa.

Calidad: es una variable en la que están inmersas la satisfacción de los clientes. Factor que está relacionado con la aceptación o el rechazo de un producto o servicio.

Trabajo en equipo: en este variable intervienen la formación de las personas y de ellos depende la obtención de resultados. Los equipos se forman de acuerdo a la experiencia, personalidad, actitudes, entre otros.

Liderazgo: la influencia del líder en los procesos permite que se logre una conducción de esfuerzos hacia metas y objetivos.

Compromiso con la excelencia: son ideas que están orientadas a la mejora continua y que se orientan a buscar soluciones a los clientes. Para lo cual existe un trabajo diario y constante de análisis y de verificación de los escenarios laborales.

Experiencia conocimiento funcional – técnico: se refiere al grado de conocimientos que poseen los profesionales en aspectos técnicos y funcionales.

De los factores mencionados para Prado (2015) se describen tres enfoques: la productividad, eficiencia y eficacia. Del mismo, se presenta a continuación:

Tabla 3.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones del desempeño laboral	
Dimensiones	Interrelación
Productividad	En la dimensión del talento humano es equivalente al rendimiento, desde una perspectiva sistemática, se considera que un trabajador es productivo cuando emplea una cantidad de insumos en un período determinado y obtiene el máximo de bienes. En este sentido el talento humano es el factor determinante de la productividad, puesto que gestiona a los demás factores de la producción.
Eficiencia	Está relacionada con la productividad, por lo que se establece como el cumplimiento de las actividades del personal, midiendo los recursos utilizados frente a los programados, dando como

	resultado el nivel en el que se aprovechan los insumos y se los transforma en bienes y servicios.
Eficacia	Evalúa la productividad del personal, en sus actividades de transformación de bienes y prestación de servicios. Esta valoración considera la calidad y cantidad utilizada, para satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Nota. La tabla muestra las dimensiones del desempeño laboral. Tomado de *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores*, 2015, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Como se especifica en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, cinco categorías de necesidades humanas comienzan con las necesidades fisiológicas compuestas de comida, agua y refugio, principalmente deben satisfacerse, seguidas de las necesidades de seguridad, pertenencia y estima, mientras que terminan con una misma necesidad de actualización (Vidal Carreras, García Sabater, & Marín García, 2013).

Estas necesidades de los empleados pueden ser satisfechas por la organización mediante una buena paga y compensación. Brindando oportunidades para que los empleados desarrollen su máximo potencial mejorando sus habilidades. Sin embargo, estas ayudas complementarias por organización pueden inspirar al trabajador a aprovechar nuevas oportunidades para mejorar su desempeño.

Las organizaciones deben considerar y desarrollar una forma competitiva de satisfacer las necesidades de atracción y retención de talento de los empleados. Además, la falta de satisfacción de las necesidades de los empleados conduciría a un aumento de la frustración y la intención de retirarse; menor desempeño, satisfacción laboral entre los empleados (Vidal Carreras, García Sabater, & Marín García, 2013).

Mediante la utilización de los recursos actuales de una organización con prácticas adecuadas para satisfacer el prisma de las necesidades elementales del ser humano, se puede aumentar el desempeño de los individuos. Por lo tanto, las organizaciones pueden atraer, desarrollar y retener un grupo de empleados talentosos para hacer todo lo posible para lograr los objetivos organizacionales.

Teoría del capital humano

Las habilidades, la capacidad y el conocimiento de los empleados se aclara en la teoría del capital humano y los temas vinculados a este importante capital incluyen la atracción, el desarrollo y el mantenimiento del individuo dentro de la organización hacia la creación de un personal calificado mediante la utilización de diversas prácticas para administrar el talento.

Para las organizaciones, el capital humano es de mayor importancia cuando, en particular, se centran en el empleo, la educación y la formación de los empleados llevan a aumentar la demanda de empleados competentes para lograr una ventaja competitiva sobre otros oponentes. Así, esta teoría se convirtió en un aspecto importante para comprender el aspecto conductual del capital humano.

El capital humano es un aspecto importante para que la organización cumpla con las actividades relacionadas con la tarea que a su vez mejoran el desempeño y la productividad. El desempeño del capital humano y la presencia de individuos potenciales en la organización se considera un componente principal para lidiar con los cambios demográficos y la globalización para mejorar el desempeño, así como impulsar el valor a través de la realización de empleados talentosos de la organización (Campos, 2016)

La gestión del talento se centró en cinco aspectos que comprenden la atracción, selección, compromiso, desarrollo y retención del empleado. Este estudio se centró en tres aspectos de las prácticas de gestión del talento que incluyen la atracción, el aprendizaje y el desarrollo y la retención del talento, que se analizaron en la sección siguiente.

Atracción de Talento

La gestión del talento comienza con prácticas de reclutamiento y selección en la organización. Existen numerosas formas de atraer personas talentosas, pero uno de los aspectos cruciales entre otros es el reclutamiento y la selección. Esto se considera una tarea importante para que la organización reclute un grupo de talentos y luego elija al individuo potencial de ese grupo que, en última instancia, conducirá a la organización hacia el éxito.

La atracción de talento a través del reclutamiento representa una fase vital en la gestión del talento para determinar qué trabajadores podrán servir a las organizaciones de manera efectiva, mientras que la selección se aclara como las capacidades de evaluación del talento para cumplir con la tarea del trabajo de manera adecuada, en última instancia, llevar a contratar al individuo correcto en el trabajo correcto (Álvarez, Requena, & Salto, 2017)

El reclutamiento como un proceso de descubrimiento de personal talentoso para las vacantes actuales o esperadas, mientras que la selección es un método para seleccionar a la persona adecuada para el trabajo. El reclutamiento se explica como búsqueda de candidatos, mientras que la selección se demarca como la persona elegida para hacer el trabajo.

Uno de los mayores desafíos para la organización es mantener y satisfacer a sus empleados talentosos y de alto rendimiento. Para retener el talento en las organizaciones, deben existir programas de motivación, formación, evaluación del desempeño, progresión profesional y compensación.

Como resultado del presente capítulo, se detalla un marco teórico y un marco conceptual, inherentes al comportamiento del desempeño laboral en función de la gestión de talento humano.

Marco conceptual

Clima laboral: entendido como el compromiso por el cumplimiento de metas y objetivos, en un ambiente armonioso.

Falta de capacitación: muchos de los cargos requieren de conocimientos específicos para el desarrollo de las actividades al igual que un nivel de estudio apropiado que permita aportar al crecimiento de la empresa. La organización empresarial, debe plantear cursos y capacitaciones que aporten a mantener un DL óptimo.

Gestión de la progresión: implica la utilización de información vital del empleado sobre los "intereses, normas, fortalezas, debilidades y conocimientos de los empleados sobre las habilidades, los objetivos de la carrera y las estrategias de una carrera que buscan aumentar las posibilidades de alcanzar las metas de la carrera.

Gestión de la carrera: implica actividades formales e informales de gestión del talento, es decir, rotación de puestos y prácticas de suministro para el desarrollo personal.

Gestión de talento humano: prácticas y políticas requeridas dentro de una institución para conducir asuntos relacionados con los vínculos humanos en el trabajo administrativo, que busca brindar un ambiente de trabajo seguro, agradable y equitativo para los trabajadores de una empresa o institución.

Pasión: los cargos y los puestos de trabajo, no se siempre son analizados de acuerdo a la habilidades y capacidades en este panorama, muchas veces pueden existir cargos en donde el empleado no se siente a gusto siendo un factor negativo para las instituciones, dado que los empleados no se desempeñarán de manera adecuada en el trabajo.

Capítulo 2

Marco Referencial y Legal

Estudios referenciales internacionales

En congruencia con lo señalado, hacia 2018 en el Perú se realiza una tesis doctoral sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF, en la cual se procedió a establecer un estudio de correlación para evaluar el grado de relación de cada variable, para lo cual se emplearon las dimensiones planteadas por Chiavenato que son, selección y reclutamiento, desarrollo y capacitación, evaluación y retención.

Para esta investigación se consideró el 100% de la población, lo que implica que el estudio se realiza con 30 trabajadores. En este sentido para la obtención de información, se emplea un cuestionario sobre la GTH, que consta de 20 ítems y un cuestionario de 19 ítems para DL. En la validación del instrumento, se contó con los juicios de expertos, dando una mayor confiabilidad a los expertos, para la obtención de resultados se empleó el software SPSS V23.

Las técnicas utilizadas fueron la estadística inferencial y a la par se emplea el análisis de correlaciones para determinar el nivel de relación y asociación de las variables, Los instrumentos utilizados se mostrarán en el apéndice A.

Se destacó como resultados que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Atención Residencial “Jesús Mi Luz” del INABIF – Cusco 2018, es positiva moderada; lo que indica que, para un adecuado desempeño laboral, no solo es un factor determinante la gestión del talento; sino existen otros factores que también afectan al desempeño.

Del estudio doctoral de Borsic Laborde (2017) aplica el mismo enfoque en él se plantea a la GTH y su relación con el DL en la municipalidad provincial de Andahuaylas; estudio direccionado al Recursos Humanos y en la que se establece un enfoque cuantitativo, transeccional – correlacional para conocer la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Para la obtención de información se procede a utilizar una encuesta a los trabajadores de la empresa siendo un total de 104 trabajadores para lo cual se aplicó un cuestionario de gestión de talento humano que consta de 12 ítems con esquema de escala de Likert, para la variable de desempeño laboral se aplicó 6 ítems.

Para lograr la validez y la confiabilidad se emplearon los coeficientes de alfa y de Cronbach obteniendo un 0.894 para el cuestionario de GTH y desempeño laboral siendo un instrumento fiable para el estudio. Los resultados obtenidos permiten tener una visión clara de la relación que existe entre las dos variables, entre GTH y DL existe una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de Spearman es igual a 0.819, indicando que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Entre selección de personal y la calidad del trabajo, existe una correlación positiva moderada, puesto que el coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.640- Entre selección de personal y el trabajo en equipo, existe una correlación positiva moderada, explicada por el coeficiente de Spearman que arrojó un valor de 0.613. Entre capacitación de personal y la calidad del trabajo, existe una correlación positiva alta, demostrada mediante el coeficiente de Spearman que se ubica en un valor de 0.756. Entre capacitación del personal y el trabajo en equipo, existe una correlación positiva moderada, manifestada por el coeficiente de Spearman que se sitúa en 0.672.

Los resultados son claros al evidenciar que en la correlación tanto las dimensiones laborales como la gestión de talento humano juegan un papel fundamental para gestionar oportunidades para mejorar el entorno laboral. En el estudio se destacan algunas recomendaciones que son propias para aclarar la importancia de la relación entre estas dos variables.

Una de las sugerencias se manifiesta en la contratación de personal en la municipalidad se tiene que someter a un proceso de selección, teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo.

Adicionalmente, para mejorar el desempeño laboral en un determinado puesto de trabajo se prevé mejorar el ambiente de trabajo donde haya comodidad y preste las

condiciones mínimas, además dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.

Estudios referenciales nacionales

De la investigación de Fajardo et al. (2020) en las últimas décadas se han llevado a cabo múltiples cambios producto de la globalización que generan requerimientos sustantivos que soportan, las transformaciones de índole económico, social, comercial, política, entre otros. La gestión estratégica del talento humano denota procesos distintivos laborales en el contexto internacional, derivado de estos grandes cambios estructurales y de gestión que en las organizaciones públicas o privadas son cada vez más incuestionables.

En este contexto, el personal médico de Ecuador, en muchas oportunidades, combinan las funciones como personal de salud operativo y gestores de ciertas funciones administrativas. Los médicos optan por distribuir su tiempo entre ambos procesos en función del marco institucional que rige la normativa, remuneración, especialidad y, las preferencias de la institución. Se observa que los sistemas de salud en Ecuador carecen de prácticas idóneas que gestionen el talento humano, diferenciando las funciones y la operatividad, pero además, la práctica correspondiente tanto en materia de salud como en los aspectos administrativos. Por las razones mencionadas se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo es la gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador?; el objetivo de esta investigación fue describir la gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador.

Dentro de las conclusiones, el estudio de la gestión estratégica del talento humano en las instituciones del sector salud plantea el reconocimiento que tienen los actores de las instituciones públicas de este sector, dado que estos constituyen el fundamento de los sistemas de salud cualquiera sea su modelo de organización, financiamiento y operatividad. A través de la gestión estratégica del Talento Humano en la organización y disposición de recursos, instituciones, servicios, conocimiento y tecnologías se materializa el derecho fundamental a la salud y se generan transformaciones sociales que impactan el acceso y los resultados en salud de las poblaciones.

Según Guanoquiza (2018) el estrés laboral es un fenómeno que ocurre en el ambiente empresarial y tiene efectos tanto en las organizaciones como en los individuos. Con el fin de analizar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño, se planteó una investigación de carácter cuantitativo y correlacional. El estudio fue realizado con 48 profesionales de salud del área de emergencias y consulta externa del Centro de Salud Ponce Enríquez y se administraron dos cuestionarios, el Occupational Stress Inventory (OSI) y el componente de competencia técnica de la Evaluación de Desempeño Institucional. Para probar las relaciones entre las variables del estudio, se realizaron tablas de contingencia y se calculó el coeficiente de Correlación de Pearson y la Razón de Verosimilitud. Dentro de las principales conclusiones el estrés laboral es un tema muy sensible en la actualidad en todas las empresas públicas y privadas, debido a que los funcionarios se desmotivan, baja su nivel de rendimiento y por ende su afecta en su desempeño laboral. El objetivo de la presente investigación es analizar el estrés laboral y su efecto en el desempeño medido a través de cinco competencias técnicas, en un grupo de profesionales de la salud.

Marco contextual

El Distrito 09D20 Salitre – Salud se encuentra ubicado al noroeste de la Provincia del Guayas del Cantón Salitre. Por el norte limita con la parroquia Antonio Sotomayor y el Cantón Palestina, al sur con la parroquia Juan Bautista Aguirre, Samborondón y el río Babahoyo, al Este con Baba y Vinces de la provincia de los Ríos, al Oeste con los cantones Daule y Santa Lucía. Las coordenadas geográficas en sus puntos extremos son: AL NORTE: 790 52; Longitud y 010 18; de latitud AL SUR: 790 44; Longitud y 010 56; de latitud AL ESTE: 790 40; Longitud y 010 54; de latitud.

El Distrito 09D20 de Salud tiene bajo su responsabilidad al Cantón Salitre con 67.535 habitantes. Está dividido en 4 parroquias; Salitre, Junquillal, General Vernaza y Victoria. Antiguamente conocido como Urbina Jado, que se ubica en la provincia del Guayas, a 42 km. de Guayaquil está la cabecera cantonal, conocida como la capital montubia del Ecuador asentada a 5 m.s.n.m., su temperatura promedio está entre 32°C y 36°C y su precipitación promedio anual es de 1500 mm, se conmemora como en todo el país y hay presencia de turistas.

El Distrito 09D20 Salitre – Salud cuenta con 7 Unidades Operativas Tipo A correspondientes al Primer Nivel de Atención y 1 Hospital Básico correspondiente al Segundo Nivel de atención.

Las Unidades Operativas de Primer Nivel brindan atención de 8 horas en consulta externa en horarios: de 08h00 a 16h30 con 30 minutos de almuerzo. Unidades Operativas que laboran de lunes a sábado: Salitre, Junquillal, General Vernaza, La Victoria. Unidades Operativas que laboran de lunes a viernes: El Tope, Buena Suerte, La Vija.

El Hospital Básico de Salitre “Dr. Oswaldo Jervis Alarcón” brinda atención de consulta externa, el personal administrativo cumpliendo jornada laboral de 8h00 a 16h30 y laboratorio clínico labora 8 horas de lunes a sábados. Emergencia y Hospitalización 24 horas con media hora de almuerzo.

Las Unidades Operativas del Distrito 09D20 Salitre - Salud cuentan con la siguiente cartera de servicios:

- **Primer Nivel de Atención:** Medicina General, Odontología General, Obstetricia, Enfermería, Psicología, Calificación de Discapacidades, Medicina general integral/ Medicina Familiar y Comunitaria, Tamizaje Metabólico Neonatal, Inmunizaciones.
- **Segundo Nivel de Atención:** Consulta externa: Gineco – Obstetricia, Pediatría, Medicina Interna. Emergencia: Emergencia General y Emergencia Obstétrica, Hospitalización, ecografía de emergencia obstétrica, laboratorio clínico.
- **Servicios de Promoción de la salud:** Información, Educación y consejería a todos los ciclos de vida, a través de acciones de promoción como: Ferias de la salud, conformación de clubes de diabéticos, hipertensos, embarazadas, tour de embarazadas en las instalaciones de nuestro Hospital Básico Dr. Oswaldo Jervis Alarcón.
- **Servicios de prevención de problemas y enfermedades:** Atención integral al individuo, familia y comunidad.

Las tendencias laborales recientes, apuntalan en el entorno global los procesos innovadores tecnológicos, en una globalización de mercados, con estructuras organizacionales con equipos de: trabajo y de alto desempeño, en economías digitalizadas, que se enfocan hacia los servicios. La gestión del conocimiento adquiere suma importancia, en el enfoque del talento humano con el desarrollo personal y organizacional.

A nivel nacional, geográficamente en las zonas urbanas y rurales, se caracterizan las funciones de trabajo por estar en la frontera no bien delimitada entre la formalidad e informalidad. En un enfoque de sistemas de comunicación social y organizativo.

De esta manera, al realizar una introspección de estudios e investigaciones en las que están inmersa dos variables la gestión de talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) siendo variables que tienen una relación significativa, dado que el ser humano requiere de mecanismos de motivación e interés para lograr un desempeño laboral efectivo. En este contexto se partirá de estudios doctorales, que muestran una visión imparcial de las variables de estudio y dan a conocer resultados relevantes y la incidencia que poseen en el ámbito empresarial.

La relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral es positiva moderada, lo cual indica que los trabajadores, si están de acuerdo con los procesos de selección que aplica el INABIF, como ente rector de los Centros, pero no es este el único factor que afecta en su desempeño. La relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral es positiva pero baja, lo cual demuestra que probablemente no se esté realizando capacitaciones que promuevan el desarrollo del personal, o estas no estén adecuadamente programadas, presupuestadas y ejecutadas.

La relación entre la Evaluación y el desempeño laboral es positiva baja; entonces probablemente está sucediendo igual que con las capacitaciones, las evaluaciones en general no son el único factor predictivo que afecta al desempeño laboral. la relación que existe entre la retención y el desempeño laboral; es positiva moderada, quiere decir que las acciones que realiza el centro para retener al talento humano es factor predictivo para el desempeño laboral, pero no es el único.

Analizado las variables de forma independiente, los trabajadores encuestados califican como adecuada la gestión realizada sobre el talento humano, y al mismo tiempo estos trabajadores indican sentirse casi siempre satisfecho con su desempeño laboral (Peralta, 2018, p. 247).

Se recomienda para crear un equipo de trabajo de una determinada área se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención y respuesta al usuario quienes acuden a diario para realizar trámites en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Todos estos procesos están orientados a visualizar la mejora de la gestión de talento humano desde el desempeño laboral, optimizando los recursos en base a las necesidades expuestas que se dan en la investigación.

Marco legal

Dentro del contexto legal se analizarán normas y leyes referentes a la salud y la gestión de talento humano. De acuerdo con la Constitución del Ecuador (2008), tal como indica el artículo 3, toda persona tiene derechos de alcanzar el bienestar bajo principios y normas que garantizan el cumplimiento y respaldo en los ámbitos políticas económicas, sociales, ambiental entre otras.

Los campos de la salud son un derecho que se ha garantizado en la constitución y a través de la administración son servicios que requieren de principios y de eficiencia. Según la Constitución del Ecuador (2008), tal como indica el Art. 34 la contratación de Talento Humano es esencial para el cumplimiento a lo prescrito en la Ley Orgánica de la Salud.

La eficiencia de la gestión de talento humano está basada en Ley Orgánica de Servicio público (LOSEP, 2010), tal como indica el artículo 56, los departamentos que gestionan proyectos y que tengan a su cargo personal, debe considerar que es importante una planificación para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos que se ha trazado la empresa.

La planificación de Talento humano en los hospitales es parte de la unidad de administración LOSEP, 2010, tal como indica el artículo 1, la planificación del talento humano es el conjunto de normas que contribuyen a

determinar los requerimientos del personal bajo un modelo sistemático, a fin de garantizar la cantidad y calidad de trabajo.

Sin embargo, en la Ley se destaca la relevancia de la planificación y los beneficios que se obtienen al mantener una planificación en los que se garantiza la calidad, tal como indica el artículo 3, es importante que cada empresa cuente con un organigrama funcional, donde se pueda tener de forma clara las competencias laborales, a fin de respetar las actividades y así garantizar la cantidad y calidad en el ambiente.

Los sustentos de la planificación se deben mantener bajo una estructurada gestión de los recursos en los que se establecen algunas consideraciones:

- a) En la necesidad de estructurar una planificación que analice los requerimientos de recursos humanos a corto mediano y largo plazo;
- b) En la distribución orgánica de los puestos con fundamento en la funcionalidad de las diferentes unidades, áreas o procesos institucionales;
- c) En el fortalecimiento de los puestos de los procesos gobernantes y agregadores de valor al interior de las instituciones públicas, que deberán asegurar el 70%; y el 30% corresponderá a los puestos de los procesos habilitantes, sobre la base de estándares promedios de encuestas del mercado nacional; y,
- d) En el desarrollo y reconocimiento de los puestos profesionales de las instituciones públicas, que se ubican en los grados del 7 al 14 de la Escala Nacional de Remuneraciones Mensuales Unificadas, los que deberán guardar una relación porcentual del 60% frente al 40% de los no profesionales de los grados 1 al 6 de la escala nacional (LOSEP, 2010, p. 28)

De igual forma existe el Estatuto Orgánico Gestión Organizacional por procesos de hospitales es claro con el manejo del modelo de gestión de salud cuya finalidad es mantener un ordenamiento orgánico tanto en los procesos como en los servicios, tal como indica el artículo 3, de la Estructura Organizacional de Gestión por Procesos (2012) toda institución debe tener una filosofía empresarial que le represente, en cuanto a la estructura de gestión se busca consolidar un conjunto de

relaciones entre los actores o sujetos de la administración de la unidad de salud, con el fin de obtener resultados que contribuyan a la toma de decisiones.

Si bien es cierto se dispone de herramientas para la organización de gestión por procesos que orientan a una gestión institucional. Es una estructura básica de procesos en donde se encuentra los procesos habilitantes de apoyo y en los que está inmersa la gestión de talento humano. Así pues, se tiene:

Misión: Administrar, seleccionar y desarrollar el talento humano del Hospital, garantizando su desarrollo constante mediante una verdadera capacitación, bienestar social y seguridad, con el fin de potencializar las habilidades y capacidades de su personal en cumplimiento a la ley, reglamentos, normas, políticas y otros documentos legales vigentes (Estructura Organizacional de Gestión por Procesos, 2012, p. 23)

La gestión de talento humano abarca producto y servicios que están contemplados en la ley y que son parte de la gestión, pues deben cumplirse para mantener una administración acorde a la gestión por procesos con la que maneja el sistema de salud, seguidamente se exponen, plan de fortalecimiento institucional y mejoramiento continuo; distributivo de funciones y actividades del talento humano de acuerdo a las necesidades de la institución; expedientes y registros del personal del hospital; sistema de control de asistencia y permanencia del personal en sus puestos de trabajo; e. Distributivo de sueldos y salarios del personal; roles de pago mensual; Calendario anual de vacaciones del personal en coordinación con los líderes de las unidades y supeditado a la actividad asistencial, aprobación de la Gerencia Hospitalaria; acciones de personal relacionadas con nombramientos, contratos, ascensos, traslados, remoción, vacaciones, permisos, y otros en que tenga que intervenir según normas y procedimientos vigentes; informes de creación de partidas y Supresión de puestos de recursos humanos; informes de contratos de servicios ocasionales y profesionales; informes de optimización de recursos humanos; informes sobre los sumarios administrativos y vistos buenos del personal del hospital; informes sobre los aspectos disciplinarios del personal a la Gerencia Hospitalaria para la aplicación de sanción correspondiente; informes de evaluación de desempeño del personal del Hospital; plan para salida y jubilación de servidores; p. Informes de

clasificación de puestos, reclutamiento, selección y contrataciones; (Estructura Organizacional de Gestión por Procesos, 2012, p. 18).

Capítulo 3

Marco Metodológico

La metodología de la investigación tiene un papel fundamental en la actual sociedad del conocimiento, necesaria para desarrollar una nación, partiendo de la educación y formación del ciudadano. El investigador se ciñe a unas pautas preestablecidas ya estudiadas, para seleccionar el tipo y diseño de investigación, con el pertinente enfoque epistemológico, tipo de razonamiento, enfoque, alcance, instrumentos, población, muestra, procedimientos, herramientas y técnicas de análisis de datos.

Enfoque Epistemológico

El positivismo instituyó una visión del método que olvida parte del objeto real de la ciencia, al absolutizar la dimensión cuantitativa, ofrece conocimientos parcelados, que no tienen en cuenta que los escenarios sociales y naturales se caracterizan por la multiplicidad de dimensiones y, con ello, impide asumir una comprensión de sistema (Alberto Matías González, 2014). Kerlinger, 2002 establece que la investigación es un proceso sistemático, controlado, empírico, amoral, público y crítico de fenómenos naturales, guiado por la teoría y por hipótesis sobre presuntas relaciones entre esos fenómenos.

Esta investigación utilizó el enfoque positivista se procedió a conocer el efecto la gestión del talento humano en los establecimientos de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre en el desempeño laboral, para lo cual se realizó un análisis del entorno lo cual permitió identificar las variables de estudio, relacionarlas y finalmente plantear una solución.

Tipo de razonamiento

El tipo de razonamiento que se utilizó en el estudio fue deductivo mismo que establece que parte de lo general a lo específico, es decir que de información generalizada se puede particularizar. La lógica analogía de pensamiento deductivo requiere de reglas para que sean validadas y demostradas, las cuales son: “(1)

preservan la verdad de sus premisas, y (2) necesariamente las conclusiones se implican de las premisas, siendo precisamente estas dos peculiaridades las que diferencian el razonamiento deductivo de otros razonamientos como el inductivo” (Hernández, 2016).

En este contexto, de análisis y estudio se utilizó el razonamiento deductivo como mecanismo, considerando que de las premisas generales de la administración del talento humano es posible particularizar al caso de los establecimientos de salud del Distrito 09D20 en el cantón Salitre. En este sentido, se establecieron procesos rigurosos para la validación de la hipótesis y la forma en cómo se registrarán cada uno de los fenómenos expuestos en el estudio para un análisis basado en la lógica. Como parte del estudio se procedió a la argumentación científica y teórica para el conocimiento universal del estudio.

Enfoque

El enfoque considerado para la investigación fue cuantitativo, pues utiliza datos observables y que sean susceptibles de cuantificación, haciendo uso de la estadística para el análisis de datos. Se utiliza principalmente para investigaciones empíricas Hernández (2016) hace uso de algunos instrumentos para recoger información, especialmente las encuestas para la obtención de información valiosa.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, pues se quiere llegar a demostrar que la Gestión del Talento Humano incide en forma directa y significativa en el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre, por lo que se utilizaron escalas de medición apropiadas que permitan relacionar entre la calificación de ambas variables.

Alcance

La investigación descriptiva, la cual surge de la obtención del conocimiento y del aporte del estudio, la idea es caracterizar el contexto de las situaciones particulares para posteriormente describir los hechos y sucesos de la problemática (Hernández,2016). Este enfoque fue utilizado para identificar y presentar la

información, tanto de la investigación bibliográfica realizada, como una descripción de la información estadística obtenida, previo al análisis correlacional.

Además, fue una investigación correlacional, pues se pretendió correlacionar las variables de estudio mediante análisis estadístico, lo cual permitió corroborar la hipótesis planteada.

Diseño

El estudio fue de tipo no experimental y de corte transversal, pues permite la estimación y análisis de la gestión y el desempeño, para lo cual se emplea la observación esencial para determinar la situación y problema de investigación. Por tanto, se establecen hipótesis de la prevalencia que se determina en la primera introspección del estudio (Hernández, 2016).

El estudio se utilizó para medir las variables, sin embargo, no las modifica, pues solamente se medirá a través de encuestas, sin realizar una aplicación que pueda modificar los resultados.

Finalmente, se consideró un estudio de corte transversal pues se aplicó en un momento específico de tiempo que es el actual, donde se analizarán las variables de estudio

Instrumentos

La encuesta es un procedimiento dentro del proceso de una investigación por lo general de alcance descriptiva en el que el indagador realiza la recopilación de los datos mediante el cuestionario que sea previamente estructurado (Hernández, 2016).

Se utilizó el cuestionario como herramienta de la investigación pues se pretende obtener información general acerca de las variables en estudio, para lo cual se aplicó la misma al personal médico, de enfermería, obstetricia, odontología y administrativos, de los establecimientos de salud del Distrito 09D20, haciendo uso de escalas de acuerdo a las variables de análisis GTH y DL, se podrá determinar si la GTH incide en forma directa y significativa en el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud (Ver anexo 1).

Población

El universo de estudio está conformado por: Trabajadores del Primer, Segundo Nivel de atención y personal administrativo del Distrito 09D20 Salitre - Salud, con un total de 121 servidores divididos de la siguiente manera:

- Médicos: 49
- Enfermeras/os: 32
- Obstetras: 12
- Odontólogos/as: 16
- Administrativos: 11
- TAPS (Técnico de Atención Primaria en Salud): 1

Muestra

La población que interesa estudiar es finita y pequeña, por este motivo se ha trabajado con todas las personas que la conforman, en este sentido no se realiza un muestreo, siendo por tanto un censo de la población objeto de estudio. Correspondiendo a un total de 121 servidores de la salud.

Hipótesis

Ho (nula): La GTH no tiene efecto directo de forma significativa en el DL de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud.

H1 (alternativa): La GTH tiene efecto directo de forma significativa en el DL de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud.

Procedimientos

Para determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los profesionales de salud, se ha utilizado instrumentos de investigación, como es la encuesta de manera digital previa autorización a la máxima autoridad de Salud del Cantón, misma que ha permitido recolectar información acerca de las dos variables establecidas. Además, esta

información se ha categorizado e interpretado para obtener respuestas concretas para establecer estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre.

De esta manera, mediante el proceso metodológico se ha realizado lo siguiente:

- Aplicación del cuestionario
- Codificación de la información
- Tabulación de los datos
- Análisis, ordenamiento y explicación de la información obtenida
- Comprobación de la hipótesis
- Discusión.

Se requirió de permiso para realizar las encuestas, y el consentimiento informado para la realización de los instrumentos de medición, asimismo se explican los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Ser mayores de edad
- Disposición de participación.
- Que trabajen en salud de Distrito 09D20 Salitre – Salud.

Criterios de exclusión:

- Menores de edad
- Personal que no trabaje en el área de salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud.
- Sin disposición de participar en el estudio.

Herramienta de Análisis de Datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron programas para el procesamiento de información, tales como: el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences v. 23 (SPSS23) y Microsoft Excel 2010; mismos que han sido eficaces para correlacionar las variables (Gestión de Talento Humano y desempeño laboral), así como determinar los coeficientes de Spearman, necesarios para comprobar o rechazar las hipótesis planteadas. En este contexto, se evaluaron las distribuciones que presentan las variables estudiadas.

Técnicas de Análisis de Datos

Para el análisis de la información, se ha utilizado técnicas del tipo inferencial (estadístico muestral para cálculos requeridos en encuesta y descripción de distribución para estadístico de normalidad e hipótesis) y tipo descriptivo (comparación y análisis de resultados tabulados del transcurso de los instrumentos) respectivamente. Por tal, se detallan ambas técnicas mediante un análisis correspondiente al ámbito de estudio.

- Estudio de análisis de encuesta. – Análisis descriptivo mediante la descripción de distribución de frecuencias, diagrama circular, y contraste de información.
- Estudio estadístico de prueba de hipótesis. – Pruebas de normalidad (Kolmogórov-Smirnov, Rho de Spearman según corresponda), como también verificar asimetría, curtosis, forma de la distribución, el nivel de correlación lineal, en objeción de los parámetros que sustentan la comprobación de la hipótesis planteada

Tabla 4.*Cuadro de operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADORES
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Solia, 2019)	Conjunto de elementos que permite alcanzar la dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una institución amerita para lograr sus objetivos trazados.	Reclutamiento y selección del personal Capacitación de personal Recompensa Evaluación del desempeño Planificación Organización Dirección Control	CUALITATIVA	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Indeciso • De acuerdo • Totalmente de acuerdo

<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO O LABORAL</p>	<p>Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiang & San Martín, 2015)</p>	<p>Es la ejecución de las funciones por parte de los colaboradores de una institución de manera eficiente, con el propósito de obtener metas propuestas. .</p>	<p>Productividad Relaciones Interpersonales Eficiencia Eficacia Calidad del trabajo Trabajo en equipo</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Ordinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Indeciso • De acuerdo • Totalmente de acuerdo 	<p>Cuestionario</p>
--	---	--	---	--------------------	----------------	--	---------------------

Nota. el cuadro representa la operacionalización de variables. Elaboración propia, 2021

Resultados

Cuestionario de desempeño laboral

1. ¿Termina su trabajo asignado oportunamente?

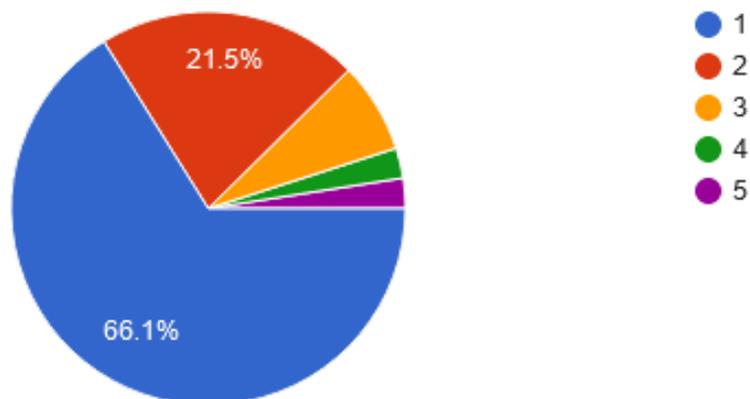
Tabla 5.

Pregunta 1

Trabajo asignado terminado oportunamente		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	80	66,1%
Casi siempre	26	21,5%
A veces	9	7,4%
Casi nunca	3	2,5%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 4.

Termina su trabajo asignado oportunamente



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 66,1% manifiestan que siempre termina su trabajo asignado oportunamente, el 21,5% casi siempre y el 7,4% a veces, 2,5% casi nunca, 2,5% nunca.

2. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución?

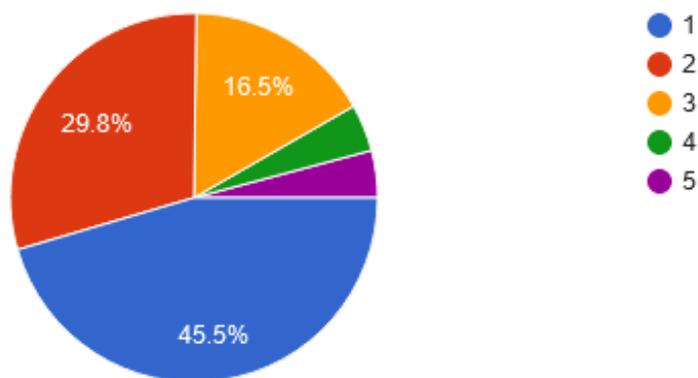
Tabla 6.

Pregunta 2

Nivel de producción de acuerdo a las políticas establecidas		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	55	45,5%
Casi siempre	36	29,8%
A veces	20	16,5%
Casi nunca	5	4,1%
Nunca	5	4,1%
TOTAL	121	100%

Figura 5.

Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 45,5% manifiestan siempre el nivel de producción es acorde a los que está establecido por la política de la institución, 29,8% casi siempre, 16,5% a veces, 4,1% casi nunca, 4,1% nunca.

3. ¿Cumple oportunamente con sus metas programadas por el equipo trabajo?

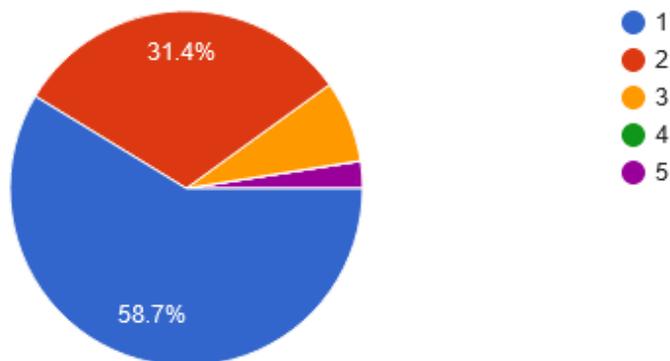
Tabla 7.

Pregunta 3

Cumplimiento oportuno de metas por el equipo de trabajo		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	71	58,7%
Casi siempre	38	31,4%
A veces	9	7,4%
Casi nunca	0	0%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 6.

Cumple oportunamente con sus metas programadas por el equipo trabajo



Análisis: En este gráfico se observa que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 58,7% manifiestan siempre cumple oportunamente con sus metas programadas por el equipo de trabajo, el 31,4% casi siempre, el 7,4% a veces, 0% casi nunca, 2,5% nunca.

4. ¿Existen deficiencias notorias en el aprovechamiento de los recursos de su área, generando incumplimiento de metas?

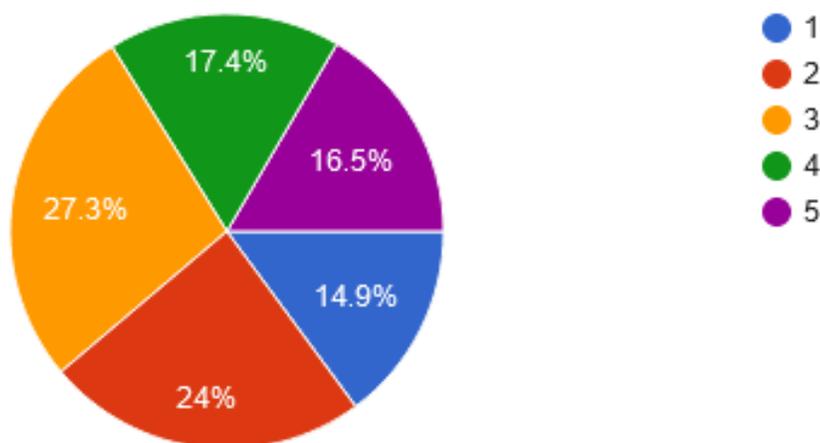
Tabla 8.

Pregunta 4

Deficiencias notorias en los recursos de su área		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	18	14,9%
Casi siempre	29	24%
A veces	33	27,3%
Casi nunca	21	17,4%
Nunca	20	16,5%
TOTAL	121	100%

Figura 7.

Existen deficiencias notorias en el aprovechamiento de los recursos de su área, generando incumplimiento de metas



Análisis: El 27,3% considera que a veces existen deficiencias notorias en el aprovechamiento de los recursos de su área, generando incumplimiento de metas, 24% casi siempre, 17,4% casi nunca, 16,5% nunca, 14,9% siempre.

5. ¿Se muestra cortés con sus compañeros y los usuarios de la institución?

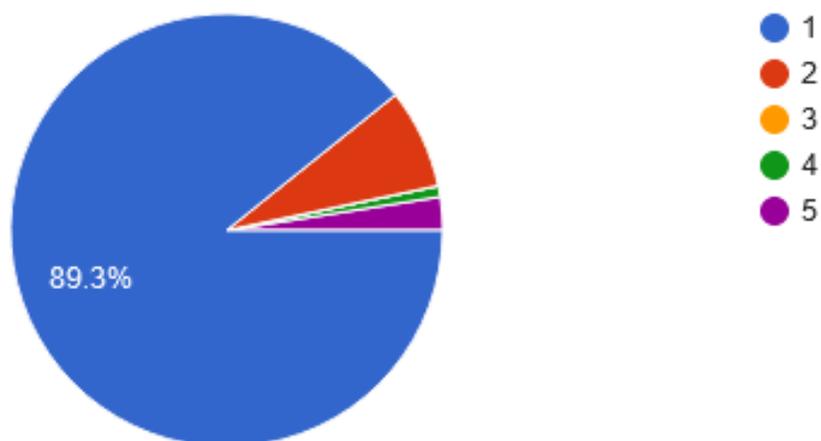
Tabla 9.

Pregunta 5

Cortesía con compañeros y usuarios		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	108	89,3%
Casi siempre	9	7,4%
A veces	0	0%
Casi nunca	1	0,8%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 8.

Se muestra cortés con sus compañeros y los usuarios de la institución



Análisis: Este gráfico refleja que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 89,3% manifiestan que siempre se muestra de manera cortés con sus compañeros y los usuarios de la institución, 7,4% casi siempre, 2,5% nunca, 0% a veces.

6. ¿Evita los conflictos dentro del trabajo?

Tabla 6

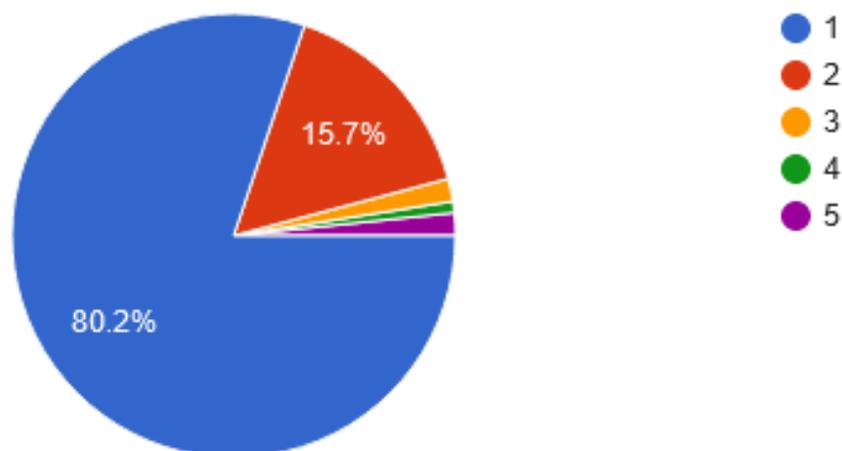
Pregunta 6

EVITA CONFLICTOS

RESPUESTA	Encuestados	Porcentaje
SIEMPRE	97	80,2%
CASI SIEMPRE	19	15,7%
A VECES	2	1,7%
CASI NUNCA	1	0,8
NUNCA	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 6.

Evita los conflictos dentro del trabajo



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 80,2% manifiestan que siempre evitan conflictos en el trabajo, 15,7% casi siempre, 1,7% a veces y nunca, mientras que tan solo el 0,8% indica que casi nunca.

7. ¿Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo?

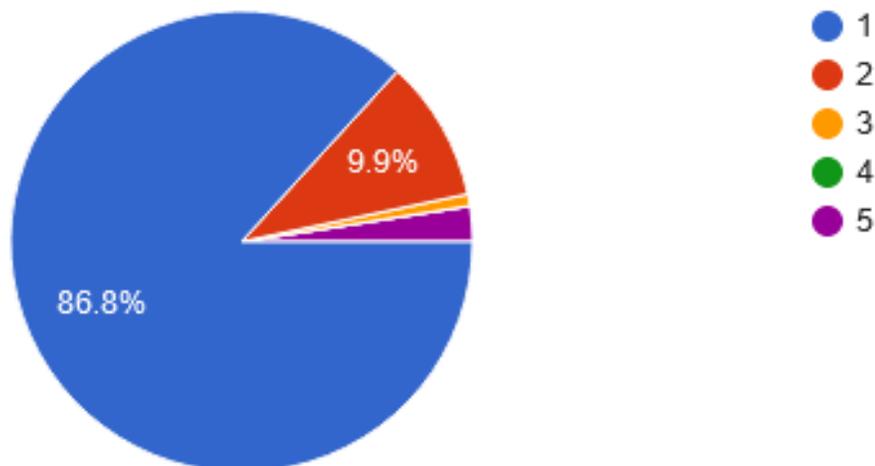
Tabla 7

Pregunta 7

Trabaja de forma organizada		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	105	86,8%
Casi siempre	12	9,9%
A veces	1	0,8%
Casi nunca	0	0%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 7.

¿Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo?



Análisis: Se observa que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 86,8% manifiestan siempre trabaja de forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto al trabajo, 9,9% casi siempre, 2,5% nunca, 0,8% a veces, 0% casi nunca.

8. ¿Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas?

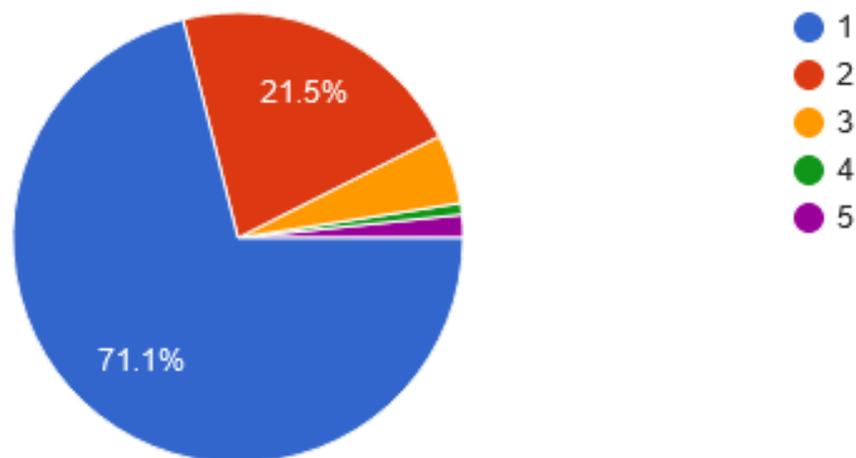
Tabla 10

Pregunta 8

Ayuda y apoyo entre compañeros		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	86	71,1%
Casi siempre	26	21,5%
A veces	6	5%
Casi nunca	1	0,8%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 9.

Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 71,1% manifiestan que siempre entre compañeros de trabajo se ayudan y apoyan para resolver conflictos, el 21,5% casi siempre, 5% a veces, 1,7% nunca, 0,8% casi nunca.

9. ¿Trabaja sin necesidad de supervisión?

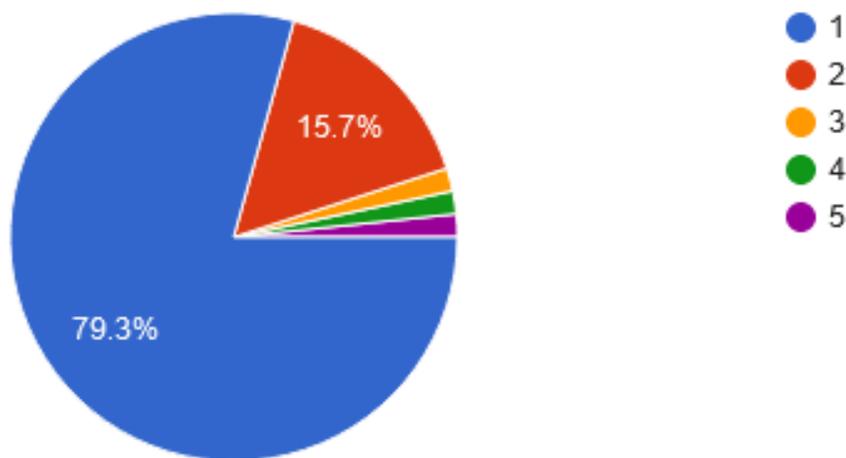
Tabla 11

Pregunta 9

Trabajo sin supervisión		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	96	79,3%
Casi siempre	19	15,7%
A veces	2	1,7%
Casi nunca	2	1,7%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 10.

Trabaja sin necesidad de supervisión



Análisis: En el gráfico se refleja como del 100% de encuestados, en su mayoría con el 79,3% manifiestan que siempre trabajan sin necesidad de supervisión, 15,7% casi siempre, 1,7% a veces, casi nunca y nunca.

10. ¿Tiene Ud. ¿La participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas?

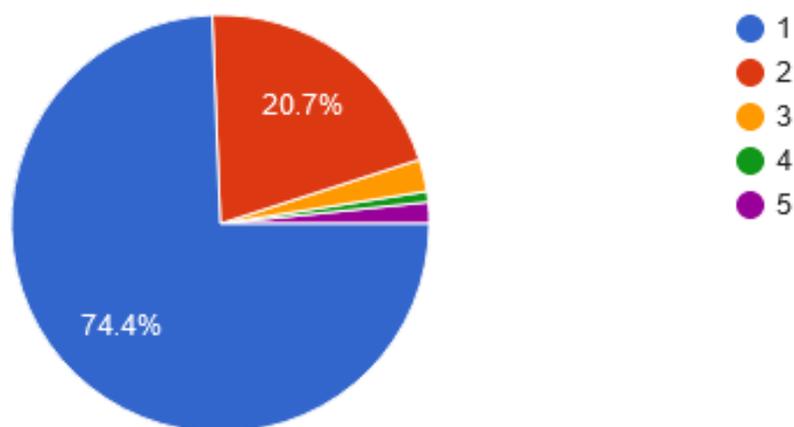
Tabla 12

Pregunta 10

Participación		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	90	74,4%
Casi siempre	25	20,7%
A veces	3	2,5%
Casi nunca	1	0,8
Nunca	2	1,7
TOTAL	121	100%

Figura 10.

Tiene usted la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 74,4% tienen la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas, 20,7% casi siempre, 2,5% a veces, 1,7% nunca, 0,8% casi nunca.

11. ¿Es Ud. Puntual?

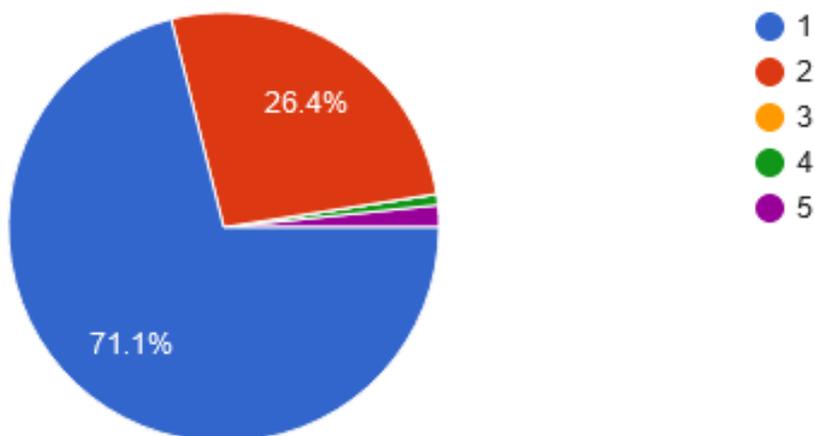
Tabla 13

Pregunta 11

Puntualidad		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	86	71,1%
Casi siempre	32	26,4%
A veces	0	0%
Casi nunca	1	0,8%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 11.

Es usted puntual



Análisis: El grafico refleja que del 100% de los encuestados el 71,1% se considera puntual, 26,4% casi siempre, 1,7% nunca, 0,8% casi nunca, 0% a veces.

12. ¿En todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso?

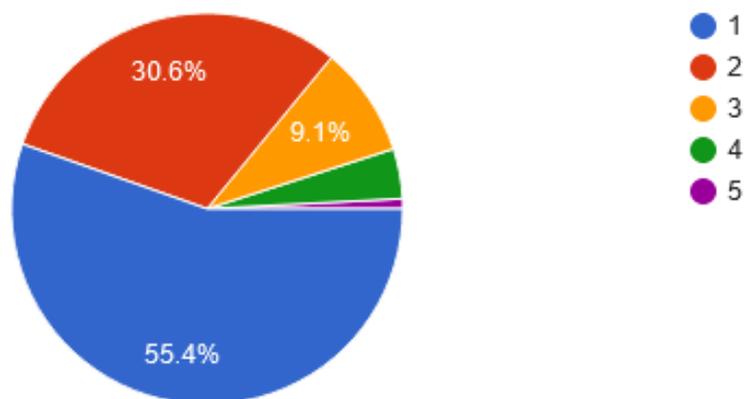
Tabla 14

Pregunta 12

Actitud y compromiso en el área de trabajo		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	67	55,4%
Casi siempre	37	30,6%
A veces	11	9,1%
Casi nunca	5	4,1%
Nunca	1	0,8%
TOTAL	121	100%

Figura 12.

En todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados el 55,4% consideran que siempre en todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso, 30,6% casi siempre, 9,1% a veces, 4,1% casi nunca, 0,8% nunca.

13. ¿Cumple con la normativa y procedimientos establecidos?

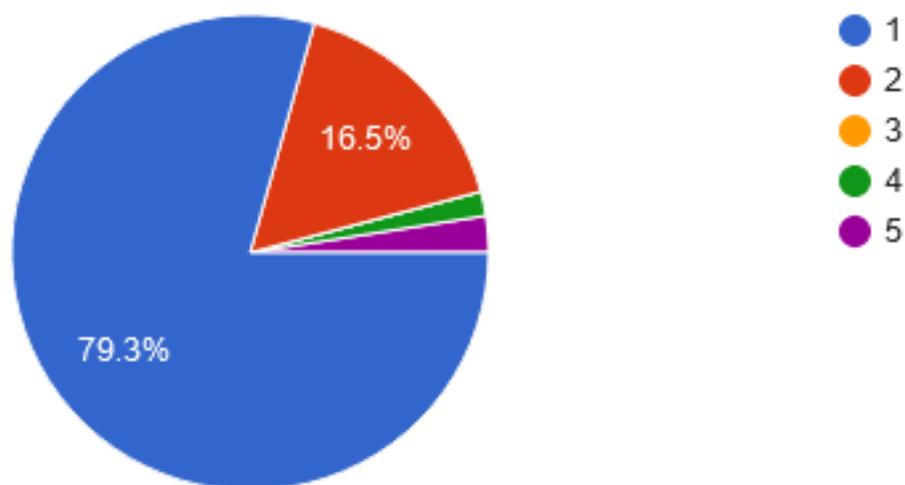
Tabla 15

Pregunta 13

Cumplimiento normativa y procedimientos		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	96	79,3%
Casi siempre	20	16,5%
A veces	0	0%
Casi nunca	2	1,7%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 13.

Cumple con la normativa y procedimientos establecidos



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, en su mayoría con el 79,3% manifiestan que siempre cumplen con la normativa y procedimientos establecidos, 16,5% casi siempre, 2,5% nunca, 1,7% casi nunca, 0% a veces.

14. ¿Existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras?

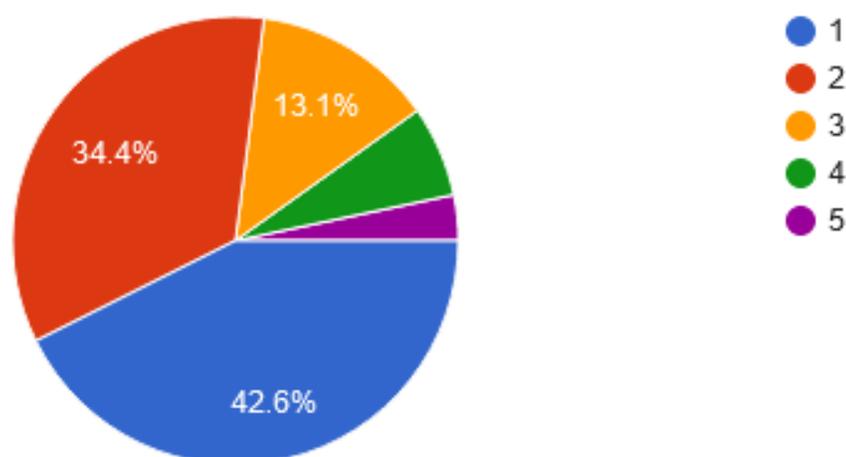
Tabla 16

Pregunta 14

Capacitaciones en su área		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	51	42,1%
Casi siempre	42	34,7%
A veces	16	13,2%
Casi nunca	8	6,6%
Nunca	4	3,3%
TOTAL	121	100%

Figura 14.

Existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras



Análisis: El 42,6% de los servidores del Distrito 09D20 Salitre – Salud consideran que siempre existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras, 34,7% casi siempre, 13,1% a veces, 6,6% casi nunca, 3,3% nunca.

15. ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?

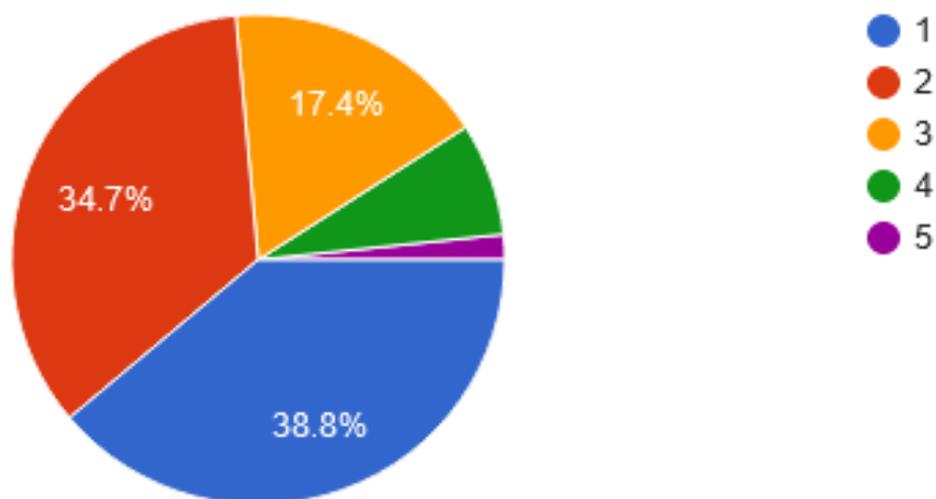
Tabla 17

Pregunta 15

Cursos de capacitación		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	47	38,8%
Casi siempre	42	34,7%
A veces	21	17,4%
Casi nunca	9	7,4%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 15.

Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo con sus intereses



Análisis: En el gráfico se refleja que del 100% de encuestados, el 38% manifiestan que siempre los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo con sus intereses, 34,7% casi siempre, 17,4% a veces, 7,4% casi nunca, 1,7% nunca.

16. ¿Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral?

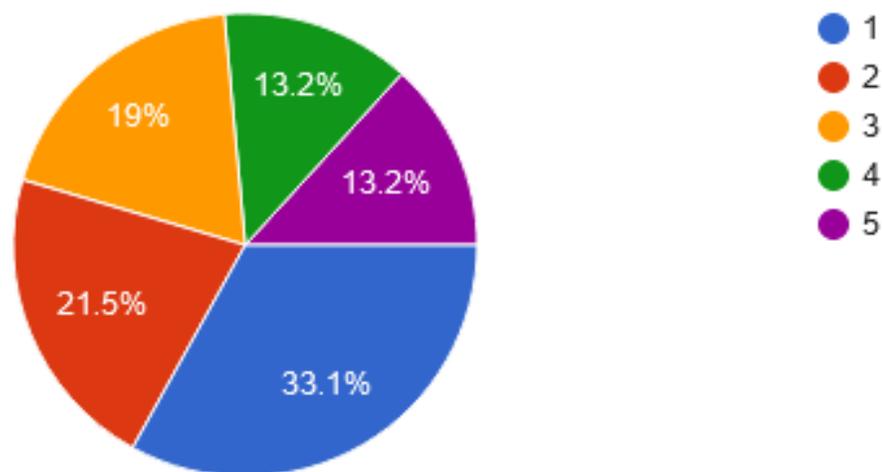
Tabla 18

Pregunta 16

Cursos de especialización		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	40	33,1%
Casi siempre	26	21,5%
A veces	23	19%
Casi nunca	16	13,2%
Nunca	16	13,2%
TOTAL	121	100%

Figura 16.

Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral



Análisis: El gráfico refleja que del 100% de los encuestados solo el 31% siempre siguen cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral, 21,5% casi siempre, 19% a veces, 13% casi nunca y nunca.

17. ¿Existe un Plan Estratégico Funcional, con Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos?

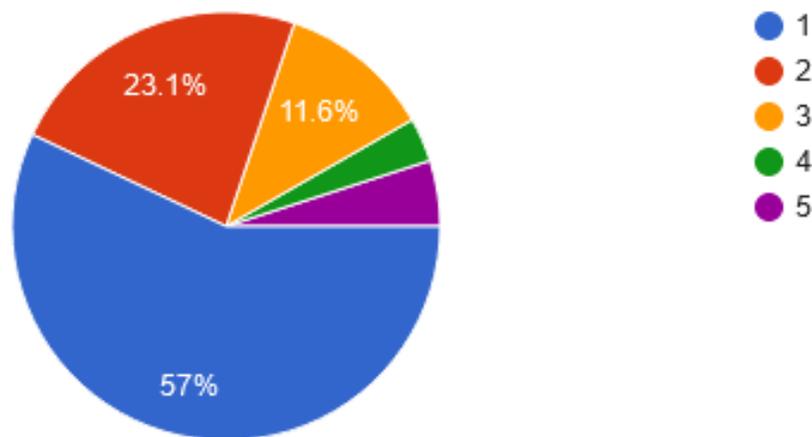
Tabla 19

Pregunta 17

Existencia de plan estratégico		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	69	57%
Casi siempre	28	23,1%
A veces	14	11,6%
Casi nunca	4	3,3%
Nunca	6	5%
TOTAL	121	100%

Figura 17.

Existe un Plan Estratégico Funcional, con Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos



Análisis: Del 100% de los encuestados el 57% indica que siempre existe un Plan Estratégico Funcional, con Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos; es decir que lo conoce, el 23% indica que casi siempre, el 11,6% a veces, 5% nunca, 3,3% casi nunca.

18. ¿La Institución cuenta con Manuales y Flujogramas de Procesos de Prestación del Servicio de Salud Pública?

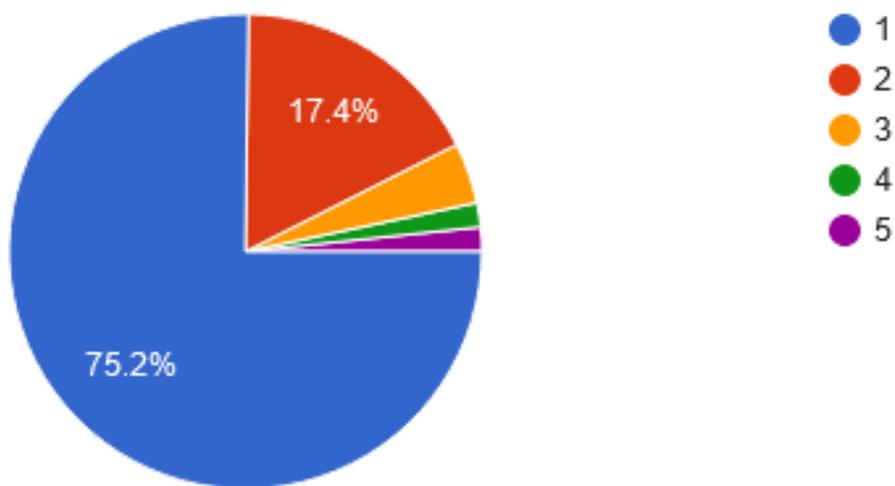
Tabla 20

Pregunta 18

Manuales de procesos		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	91	75,2%
Casi siempre	21	17,4%
A veces	5	4,1%
Casi nunca	2	1,7%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 18.

La Institución cuenta con Manuales y Flujogramas de Procesos de Prestación del Servicio de Salud Pública



Análisis: El gráfico refleja que el 75,2% de los encuestados consideran que siempre la Institución cuenta con Manuales y Flujogramas de Procesos de Prestación del Servicio de Salud Pública, 17,4% casi siempre, 4,1% a veces, 1,7% casi nunca y nunca.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. ¿La selección del personal es con base en la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido?

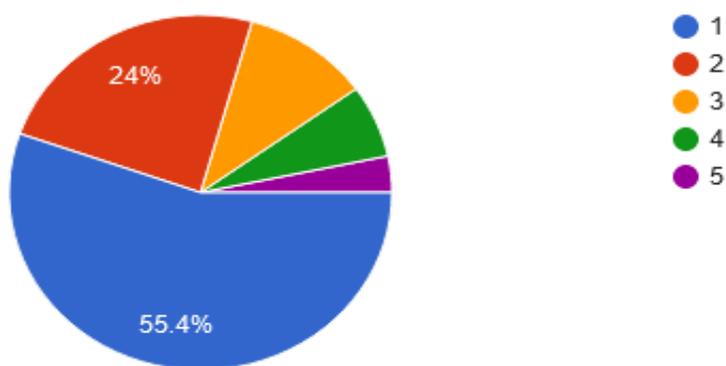
Tabla 21

Pregunta 1

Selección del personal		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	67	55,4%
Casi siempre	29	24%
A veces	13	10,7%
Casi nunca	8	6,6%
Nunca	4	3,3%
TOTAL	121	100%

Figura 19.

La selección del personal es con base en la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido



Análisis: Se puede observar que del 100% de encuestados, el 55,4% considera que siempre la selección del personal es con base en la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido, 24% casi siempre, 10% a veces, 6,6% casi nunca, 3,3% nunca.

2. ¿Se explican bien las competencias y funciones a los aspirantes de los puestos de trabajo?

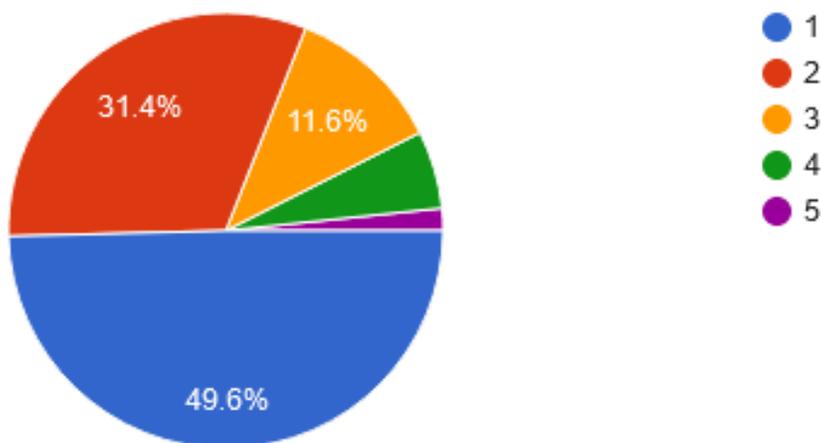
Tabla 22

Pregunta 2

Competencias y funciones		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	60	49,6%
Casi siempre	38	31,4%
A veces	14	11,6%
Casi nunca	7	5,8%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 20.

Se explican bien las competencias y funciones a los aspirantes de los puestos de trabajo



Análisis: El 49,6% de los servidores del Distrito 09D20 salitre – Salud consideran que siempre se explican bien las competencias y funciones a los aspirantes de los puestos de trabajo, 31,4% casi siempre, 11,6% a veces, 5,8% casi nunca, 1,7% nunca.

3. ¿La institución cuenta con un proceso organizado para la selección de personal?

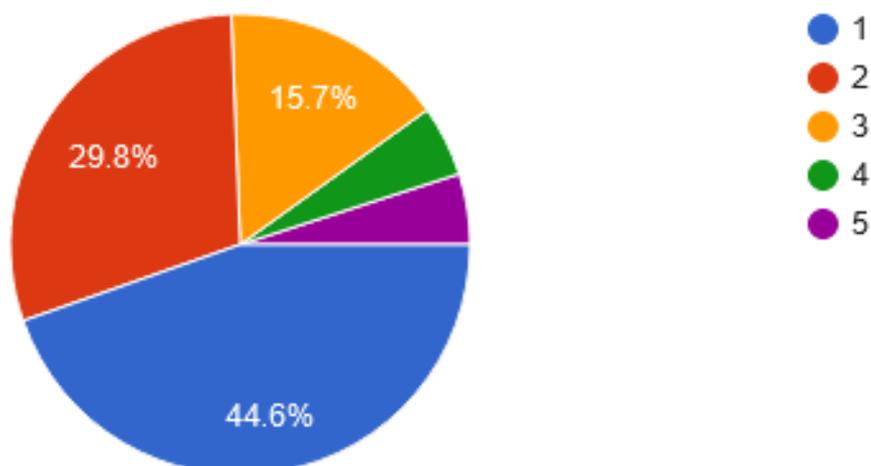
Tabla 23

Pregunta 3

Proceso para selección de personal		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	54	44,6%
Casi siempre	36	29,8%
A veces	19	15,7%
Casi nunca	6	5%
Nunca	6	5%
TOTAL	121	100%

Figura 21.

La institución cuenta con un proceso organizado para la selección de personal



Análisis: El gráfico refleja que el 44,6% de los encuestados consideran que siempre la institución cuenta con un proceso organizado para la selección de personal, el 29,8% casi siempre, 15,7% a veces, 5% casi nunca y nunca.

4. ¿Se seleccionan los mejores trabajadores de salud pública, que aspiran trabajar en la institución?

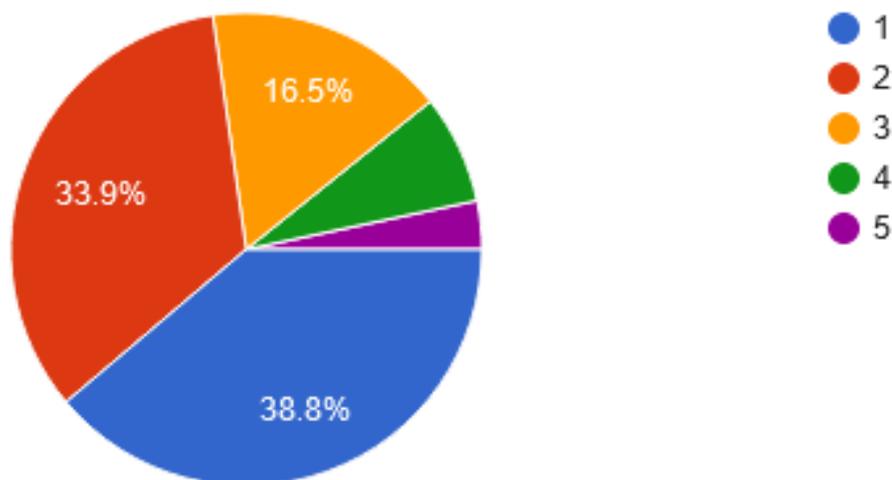
Tabla 24

Pregunta 4

Selección de los trabajadores		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	47	38,8%
Casi siempre	41	33,9%
A veces	20	16,5%
Casi nunca	9	7,4%
Nunca	4	3,3%
TOTAL	121	100%

Figura 22.

Se seleccionan los mejores trabajadores de salud pública, que aspiran trabajar en la institución



Análisis: En referencia a las encuestas realizadas se observa que el personal de salud considera en un 38,8% que siempre se seleccionan los mejores trabajadores de salud pública, que aspiran trabajar en la institución, el 33,9% casi siempre, 16,5% a veces, 7,4% casi nunca, 3,3% nunca.

5. ¿Se Desarrollan Competencias Individuales a tiempo y acorde con las necesidades organizacionales de la institución?

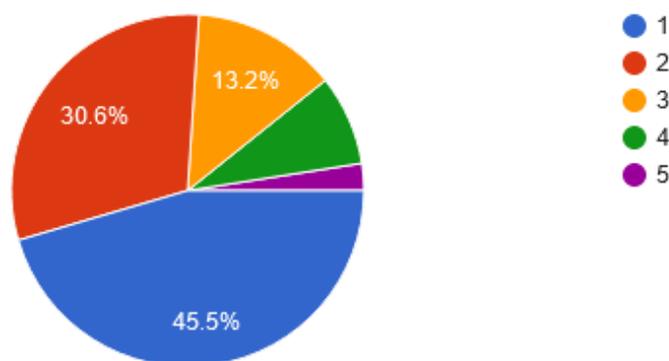
Tabla 25

Pregunta 5

Competencias individuales		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	55	45,5%
Casi siempre	37	30,6%
A veces	16	13,2%
Casi nunca	10	8,3%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 23.

Se Desarrollan Competencias Individuales a tiempo y acorde con las necesidades organizacionales de la institución



Análisis: Se observa en el gráfico que el 45,5% de las personas encuestadas consideran que siempre se Desarrollan Competencias Individuales a tiempo y acorde con las necesidades organizacionales de la institución, el 30,6% casi siempre, 13,2% a veces, 8,3% casi nunca, 2,5% nunca.

6. ¿En el proceso de selección de personal, se establece un mínimo de condiciones de capacitación?

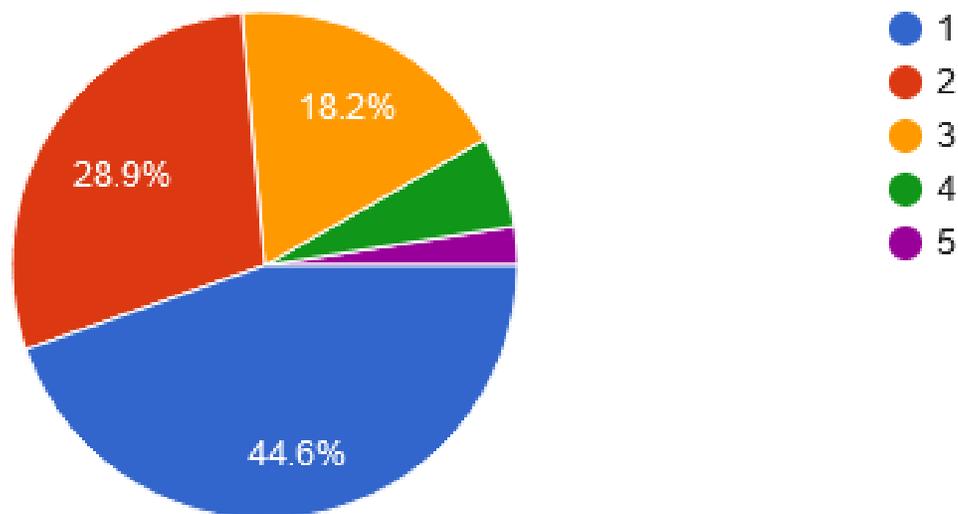
Tabla 26

Pregunta 6

Condiciones de capacitación		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	54	44,6%
Casi siempre	35	28,9%
A veces	22	18,2%
Casi nunca	7	5,8%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 24.

En el proceso de selección de personal, se establece un mínimo de condiciones de capacitación



Análisis: El 44,6% de los encuestados indican que siempre en el proceso de selección de personal, se establece un mínimo de condiciones de capacitación, el 28,9% casi siempre, 18,2% a veces, 5,8% casi nunca, 2,5% nunca.

7. ¿Se cumple con la normativa laboral, en la institución que usted trabaja?

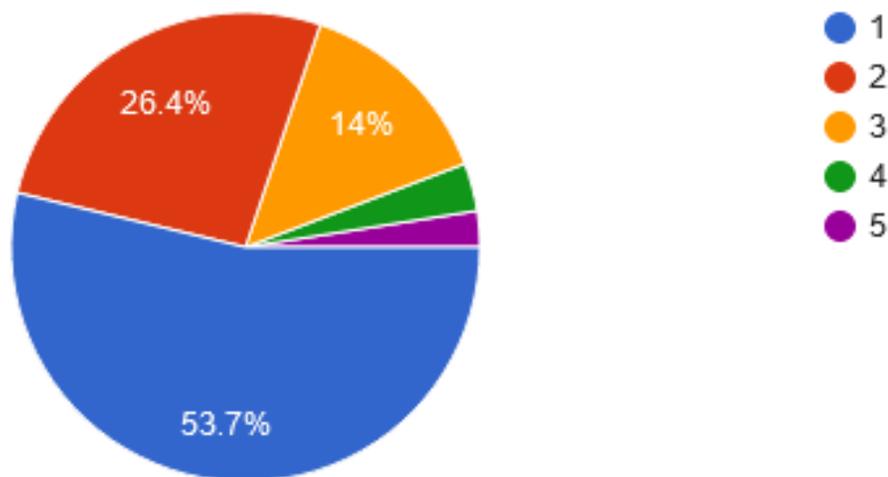
Tabla 27

Pregunta 7

Cumplimiento normativo laboral		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	65	53,7%
Casi siempre	32	26,4%
A veces	17	14%
Casi nunca	4	3,3%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 25.

Se cumple con la normativa laboral, en la institución que usted trabaja



Análisis: Se observa que del 100% del personal encuestado el 53,7% estima que siempre se cumple con la normativa laboral, en la institución que usted trabaja, el 26,4% considera que casi siempre, 14% a veces, 3,3% casi nunca, 2,5% nunca.

8. ¿Se atrae personal talentoso a la organización y existe motivación para retenerlos laboralmente?

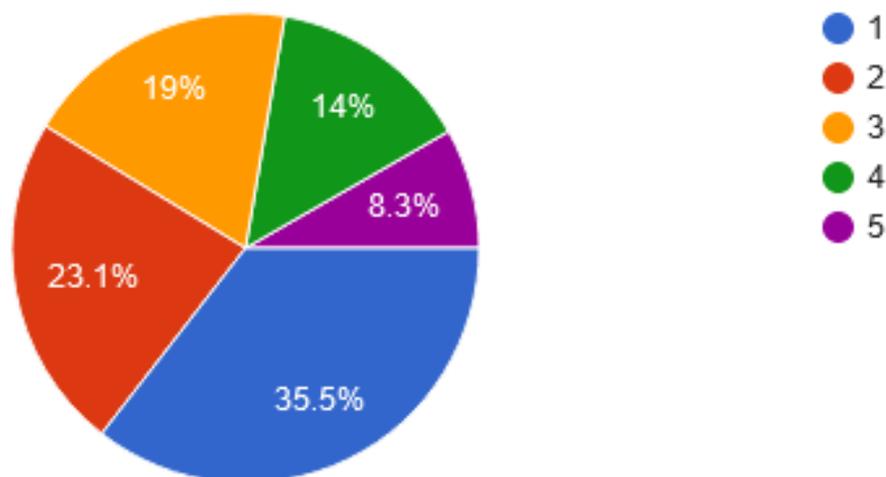
Tabla 28

Pregunta 8

Atracción de personal talentoso		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	43	35,5%
Casi siempre	28	23,1%
A veces	23	19%
Casi nunca	17	14%
Nunca	10	8,3%
TOTAL	121	100%

Figura 26.

Se atrae personal talentoso a la organización y existe motivación para retenerlos laboralmente



Análisis: El 35,5% del personal encuestado considera que siempre se atrae personal talentoso a la organización y existe motivación para retenerlos laboralmente, el 23,1% casi siempre, 19% a veces, 14% casi nunca, 8,3% nunca.

9. ¿Se motivan salarialmente a los trabajadores por incrementar su productividad?

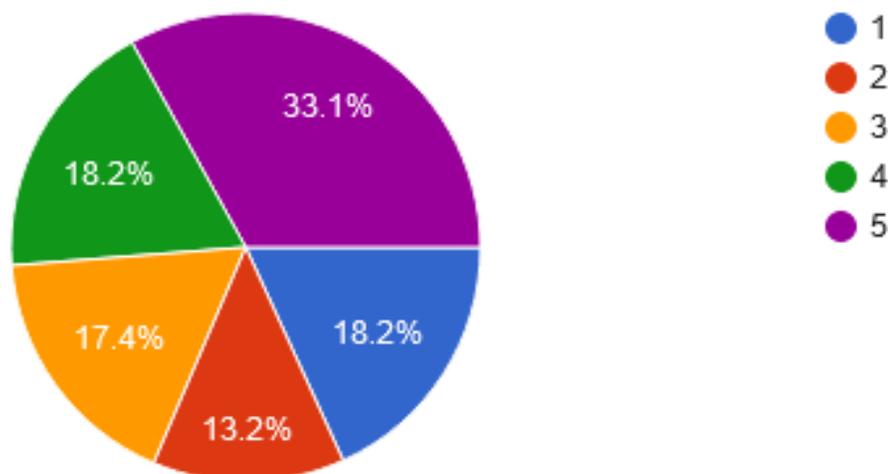
Tabla 29

Pregunta 9

Motivación salarial		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	22	18,2%
Casi siempre	16	13,2%
A veces	21	17,4%
Casi nunca	22	18,2%
Nunca	40	33,1%
TOTAL	121	100%

Figura 27.

Se motivan salarialmente a los trabajadores por incrementar su productividad



Análisis: En el gráfico se observa que la mayoría de los funcionarios en una representación del 33,1% consideran que nunca se motiva salarialmente a los trabajadores por incrementar su productividad, existe una división entre 2 partes iguales del 18,2% que piensan que siempre, casi nunca, el 17,4% a veces y el 13,2% casi siempre.

10. ¿Se evalúa regularmente al personal de la institución?

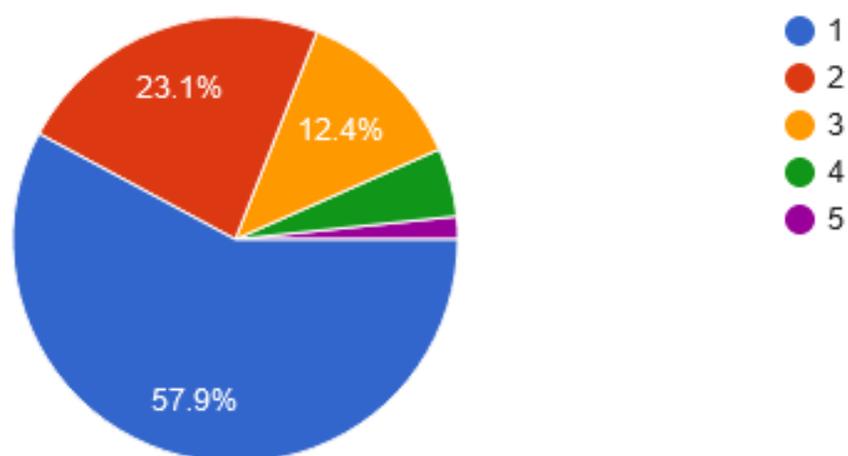
Tabla 30

Pregunta 10

Evaluación regular del personal		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	70	57,9%
Casi siempre	28	23,1%
A veces	15	12,4%
Casi nunca	6	5%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 28.

Se evalúa regularmente al personal de la institución



Análisis: Se observa que del 100% de los encuestados el 57,9% considera que siempre se evalúa regularmente al personal de la institución, el 23,1% casi siempre, 12,4% a veces, 5% casi nunca, 1,7% nunca.

11. ¿El personal de la institución cuenta con las debidas y adecuadas competencias organizacionales e institucionales?

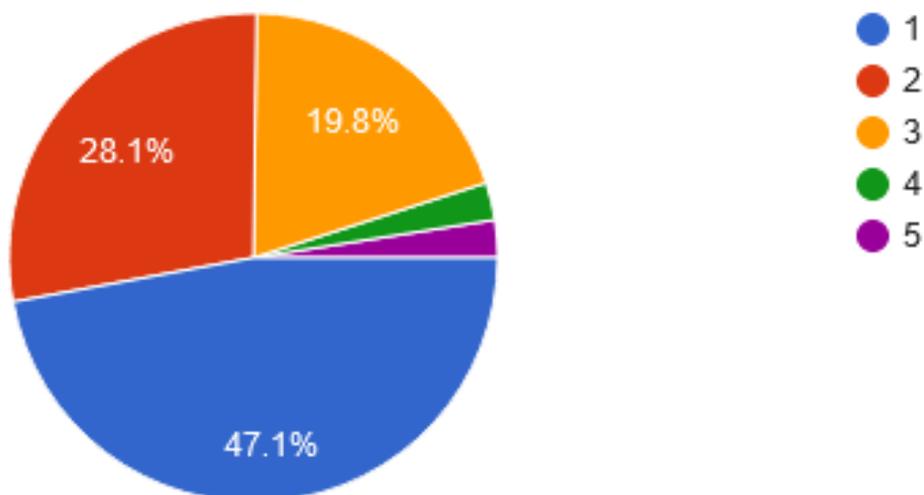
Tabla 31

Pregunta 11

Competencias organizacionales e institucionales		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	57	47,1%
Casi siempre	34	28,1%
A veces	24	19,8%
Casi nunca	3	2,5%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 29.

El personal de la institución cuenta con las debidas y adecuadas competencias organizacionales e institucionales



Análisis: El 47,1% de los encuestados consideran que siempre el personal de la institución cuenta con las debidas y adecuadas competencias organizacionales e institucionales, mientras que el 28,1% piensa que es casi siempre, el 19,8% a veces, y dos partes iguales de 2,5% consideran que casi nunca y nunca.

12. ¿Existe un nivel de ejecución de las tareas y actividades programadas acorde con la planificación?

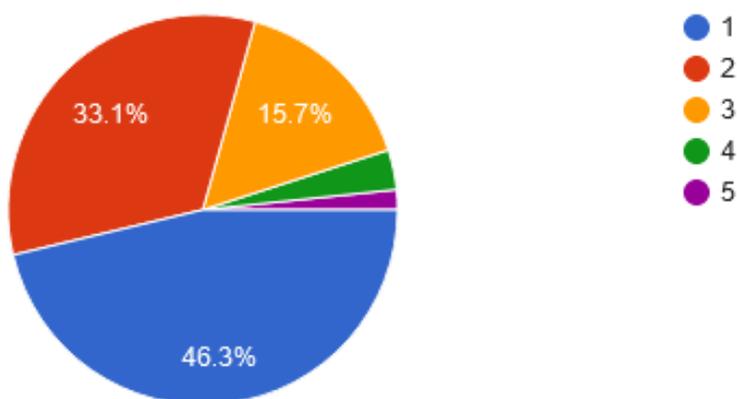
Tabla 32

Pregunta 12

Ejecución de las tareas y actividades		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	56	46,3%
Casi siempre	40	33,1%
A veces	19	15,7%
Casi nunca	4	3,3%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 30.

Existe un nivel de ejecución de las tareas y actividades programadas acorde con la planificación



Análisis: En el gráfico se refleja que del 100% de encuestados el 46,3% considera que siempre existe un nivel de ejecución de las tareas y actividades programadas acorde con la planificación, el 33,1% casi siempre, 15,7% a veces, 3,3% casi nunca, 1,7% nunca.

13. ¿Frecuentemente se realizan diagnósticos organizacionales?

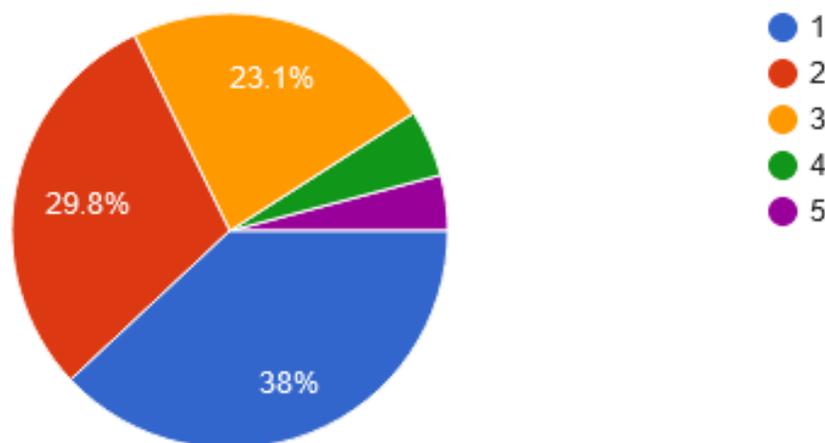
Tabla 33

Pregunta 13

Diagnósticos organizacionales		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	46	38%
Casi siempre	36	29,8%
A veces	28	23,1%
Casi nunca	6	5%
Nunca	5	4,1%
TOTAL	121	100%

Figura 31.

Frecuentemente se realizan diagnósticos organizacionales



Análisis: El 38% de los encuestados indican que siempre frecuentemente se realizan diagnósticos organizacionales, el 29,8% casi siempre, 23,1% a veces, 5% casi nunca, 4,1% nunca.

14. ¿Están sincronizados los objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos?

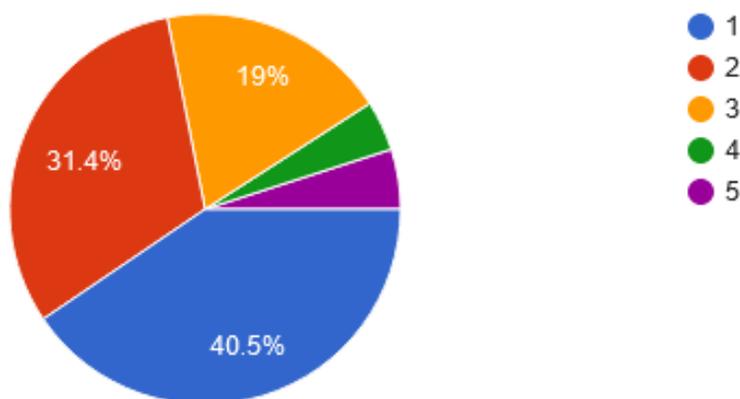
Tabla 34

Pregunta 14

Sincronización de objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	49	40,5%
Casi siempre	38	31,4%
A veces	23	19%
Casi nunca	5	4,1%
Nunca	6	5%
TOTAL	121	100%

Figura 32.

Están sincronizados los objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos



Análisis: En el gráfico se observa que el 40,5% de los encuestados indican que siempre están sincronizados los objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos, el 31,4% casi siempre, 19% a veces, 4,1% casi nunca, 5% nunca.

15. ¿Conoce usted la Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos, de la Organización?

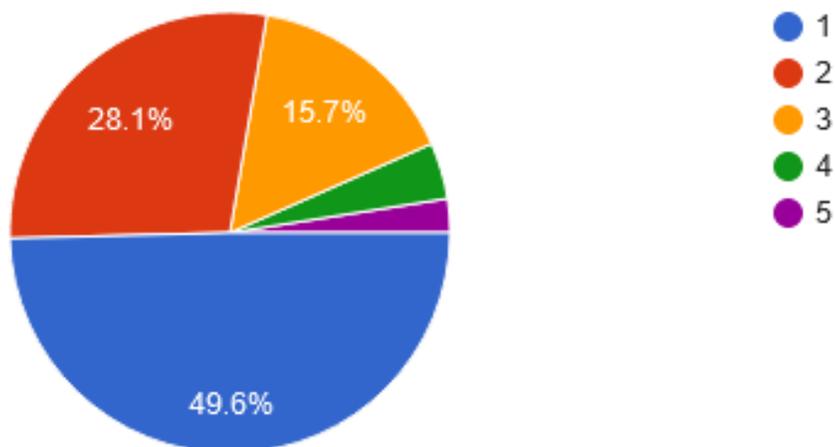
Tabla 35

Pregunta 15

Conocimiento de visión, misión, valores, metas, objetivos estratégicos de la organización		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	60	49,6%
Casi siempre	34	28,1%
A veces	19	15,7%
Casi nunca	5	4,1%
Nunca	3	2,5%
TOTAL	121	100%

Figura 33.

Conoce usted la Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos, de la Organización



Análisis: Se observa que del 100% de encuestados el 49,6% refiere que siempre conoce usted la Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos, de la Organización, 28,1% casi siempre, 15,7% a veces, 4,1% casi nunca, 2,5% nunca.

16. ¿La Institución cuenta con recursos financieros, tecnológicos, físicos y financieros en sus diferentes áreas?

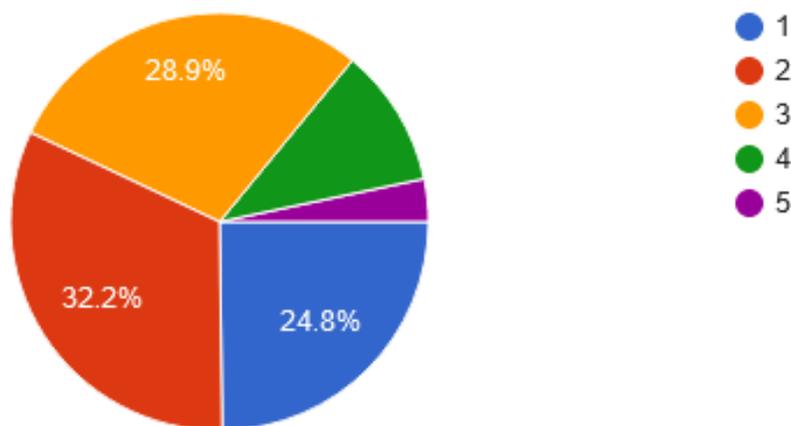
Tabla 36

Pregunta 16

Recursos en las diferentes áreas		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	30	24,8%
Casi siempre	39	32,2%
A veces	35	28,9%
Casi nunca	13	10,7%
Nunca	4	3,3%
TOTAL	121	100%

Figura 34.

La Institución cuenta con recursos financieros, tecnológicos, físicos y financieros en sus diferentes áreas



Análisis: El gráfico refleja que el 32,2% del personal encuestado considera que casi siempre la Institución cuenta con recursos financieros, tecnológicos, físicos y financieros en sus diferentes áreas, el 28% a veces, el 24% siempre, 10,7% casi nunca, 3,3% nunca.

17. ¿Se genera comunicación funcional con entendimiento entre supervisores y supervisados?

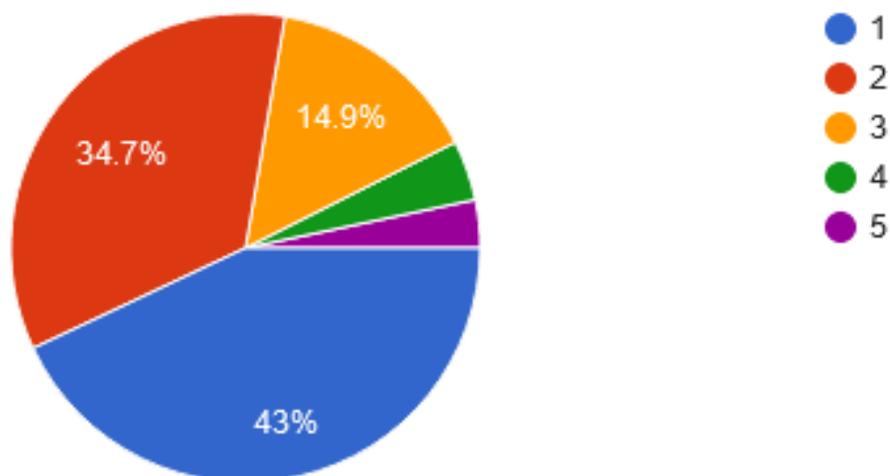
Tabla 37

Pregunta 17

Comunicación funcional		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	52	43%
Casi siempre	42	34,7%
A veces	18	14,9%
Casi nunca	5	4,1%
Nunca	4	3,3%
TOTAL	121	100%

Figura 35.

Se genera comunicación funcional con entendimiento entre supervisores y supervisados



Análisis: El 43% de las personas encuestadas considera que siempre se genera comunicación funcional con entendimiento entre supervisores y supervisados, el 34,7% casi siempre, 14,9% a veces, 4,1% casi nunca, 3,3% nunca.

18. ¿La motivación al personal es frecuente?

Tabla 38

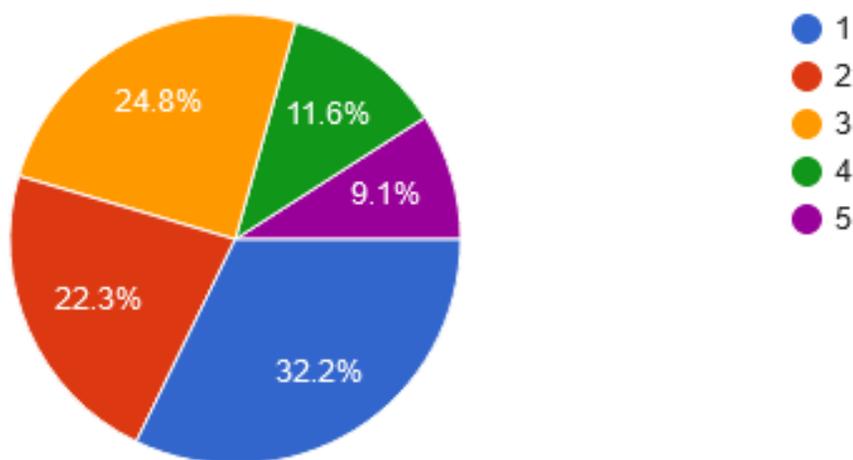
Pregunta 18

Motivación frecuente al personal

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	39	32,2%
Casi siempre	27	22,3%
A veces	30	24,8%
Casi nunca	14	11,6%
Nunca	11	9,1%
TOTAL	121	100%

Figura 36.

La motivación al personal es frecuente



Análisis: El gráfico expresa que el 32% del personal encuestado indica que siempre la motivación al personal es frecuente, el 24% indica que a veces, el 22,3% casi siempre, 11,6% casi nunca, 9,1% nunca.

19. ¿La persona que dirige el centro asistencia de salud pública, tiene liderazgo y trabaja en equipo?

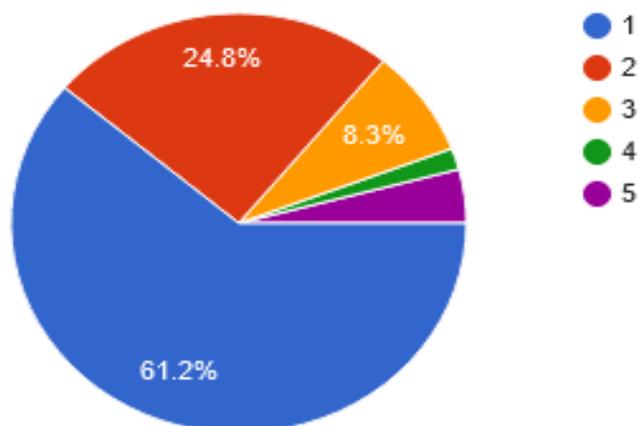
Tabla 39

Pregunta 19

Liderazgo y trabajo en equipo		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	74	61,2%
Casi siempre	30	24,8%
A veces	10	8,3%
Casi nunca	2	1,7%
Nunca	5	4,1%
TOTAL	121	100%

Figura 37.

La persona que dirige el centro asistencia de salud pública tiene liderazgo y trabaja en equipo



Análisis: Se observa que del 100% de encuestados el 61,2% considera que siempre la persona que dirige el centro asistencia de salud pública tiene liderazgo y trabaja en equipo, el 24,8% casi siempre, 8,3% a veces, 4,1% nunca, 1,7% casi nunca.

20. ¿Se evalúa el desempeño del personal regularmente?

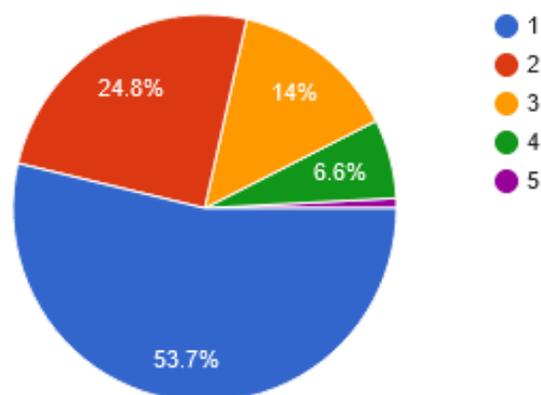
Tabla 40

Pregunta 20

Evaluación regular al desempeño del personal		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	65	53,7%
Casi siempre	30	24,8%
A veces	17	14%
Casi nunca	8	6,6%
Nunca	1	0,8%
TOTAL	121	100%

Figura 38.

Se evalúa el desempeño del personal regularmente



Análisis: El 53% de encuestados indica que siempre se evalúa el desempeño del personal regularmente, el 24,8% indica que casi siempre, 14% a veces, 6,6% casi nunca, 0,8% nunca.

21. ¿El proceso administrativo se desarrolla sincronizadamente entre todos los funcionarios implicados en la prestación del servicio de salud pública?

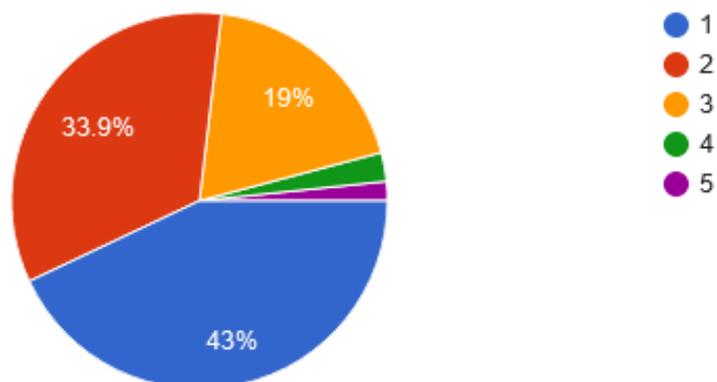
Tabla 41

Pregunta 21

Sincronización del proceso administrativo		
Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Siempre	52	43%
Casi siempre	41	33,9%
A veces	23	19%
Casi nunca	3	2,5%
Nunca	2	1,7%
TOTAL	121	100%

Figura 39.

El proceso administrativo se desarrolla sincronizadamente entre todos los funcionarios implicados en la prestación del servicio de salud pública



Análisis: En el gráfico se observa que el 43% de encuestados considera que siempre el proceso administrativo se desarrolla sincronizadamente entre todos los funcionarios implicados en la prestación del servicio de salud pública, mientras que el 33,9% indica que casi siempre, el 19% a veces, 2,5% casi nunca, 1,7% nunca.

Validación de hipótesis

Tabla 42

Alpha de Cronbach de la Variable Gestión de Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	21

Tabla 43

Alpha de Cronbach de la Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	18

Como primer paso se calculó el alfa de Cronbach, obtenido como resultado que ambas escalas son fiables obteniendo la escala de Gestión de Talento Humano un índice de Alpha de Cronbach de 0.965 y la escala de Desempeño Laboral obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,926

Posteriormente, antes de validar las hipótesis, fue necesario realizar la prueba de normalidad para las variables de Gestión del Talento Humano y Desempeño, para conocer qué tipo de análisis se debe realizar.

Tabla 44*Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra*

		Gestión_TTHH	Desempeño	
N		121	121	
Parámetros normales ^{a, b}	Media	42,0496	29,6281	
	Desv. Desviación	17,42692	11,05828	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,121	,178	
	Positivo	,121	,178	
	Negativo	-,114	-,151	
Estadístico de prueba		,121	,178	
Sig. asin. (bilateral) ^c		<,001	<,001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	,000	,000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,000	,000
		Límite superior	,000	,000

Se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov de una muestra, con los resultados obtenidos se pudo determinar que los datos no tienen una distribución normal. Como los datos no tienen distribución normal el análisis de correlación se tiene que realizar a través de Rho de Spearman.

Tabla 45*Correlaciones*

		Gestión_TTHH	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión_TTHH	1,000	,657**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	121	121
Desempeño	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	.
	N	121	121

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para el nivel de significancia de $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, la cual indica que no hay evidencia significativa que determine que no existe relación entre las variables Gestión de Talento Humano y desempeño laboral de los profesionales de salud. Asimismo, con el índice de coeficiente de correlación de 0,657 se determinó que existe una relación moderada y positiva entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral.

En este contexto, ante los resultados obtenidos, significa que se acepta la hipótesis alternativa donde la Gestión de Talento Humano tiene efecto directo de forma significativa en el Desempeño Laboral de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre.

Tabla 46

Correlaciones entre dimensiones

		<i>Y_PRODUCTIV IDAD</i>	<i>Y_EFICIE NCIA</i>	<i>Y_EFICA CIA</i>
	<i>Cofic nte de correlac ión</i>	<i>,414**</i>	<i>,628**</i>	<i>,538**</i>
	<i>Sig. (bilater al)</i>	<i><,001</i>	<i><,001</i>	<i><,001</i>
	<i>N</i>	<i>121</i>	<i>121</i>	<i>121</i>
<i>Rho de Spear man</i>	<i>Cofic nte de correlac ión</i>	<i>,374**</i>	<i>,610**</i>	<i>,577**</i>
	<i>Sig. (bilater al)</i>	<i><,001</i>	<i><,001</i>	<i><,001</i>
	<i>N</i>	<i>121</i>	<i>121</i>	<i>121</i>
	<i>Cofic nte de correlac ión</i>	<i>,257**</i>	<i>,543**</i>	<i>,444**</i>

		Y_PRODUCTIV IDAD	Y_EFICIE NCIA	Y_EFICA CIA
	Sig. (bilateral)	0,004	<,001	<,001
	N	121	121	121
X_EVALUACIÓN_DEL_DE SEMP	Coficiente de correlación	,428**	,678**	,540**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001
	N	121	121	121
X_PLANIFICACIÓN	Coficiente de correlación	,472**	,710**	,544**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001
	N	121	121	121
X_ORGANIZACIÓN	Coficiente de correlación	,404**	,676**	,560**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001
	N	121	121	121
X_DIRECCIÓN	Coficiente de correlación	,366**	,609**	,527**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001
	N	121	121	121
X_CONTROL	Coficiente de correlación	,395**	,650**	,520**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001
	N	121	121	121

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

En los índices de correlación de Spearman realizado entre las dimensiones de ambas variables, se pudo observar que existe relación entre ambas variables; sin embargo, se puede evidenciar que las dimensiones de la variable gestión de talento humano tienen una correlación moderada con la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral y una relación más débil con la dimensión de productividad.

Capítulo 4

Propuesta

A través de los resultados obtenidos en el apartado anterior, en el presente capítulo se presentan estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del Cantón Salitre. Estas estrategias contendrán recomendaciones adecuadas que se puedan implementar en el modelo de gestión del talento humano, aportando la información necesaria para una correcta toma de decisiones que beneficie e impulse el mejoramiento de todo el personal que desempeña las labores de salud.

Objetivos

General

Desarrollar estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre.

Específicos

- Crear ideas e innovar acciones para su desempeño laboral.
- Planificar programas que brinde un mejor servicio de salud en el distrito 09D20 del Cantón Salitre mediante implementación estratégica de capacitación.
- Evaluar las estrategias a implementar en el distrito 09D20 del Cantón Salitre mediante un checklist de verificación.

Políticas institucionales para mejorar el desempeño laboral

Para el desarrollo de las estrategias, la propuesta se sustenta en políticas y leyes, para lo cual, según el acuerdo ministerial 147, registro oficial 524 de junio del 2015, el Reglamento de centros de formación y capacitación, en sus principios de la formación y capacitación afirma que:

Art. 2. La formación y capacitación se sustentará en los siguientes principios:

a) Igualdad. – Todas las personas tienen el derecho y el deber de formarse y capacitarse, con base en las necesidades institucionales y sujetándose a los instrumentos y disposiciones legales establecidas;

b) Inversión. - La formación y capacitación está orientada a buscar el fortalecimiento de las competencias de manera que se genere un importante valor agregado en el desempeño de la gestión;

c) Beneficio. - La formación y capacitación genera un beneficio dual, tanto a los/as formados/as y capacitados/as como a la Institución. A los/as primeros/as les brinda la posibilidad de desarrollar su nivel y capacidades profesionales; y, a los/as segundos/as, les permite elevar el nivel de eficiencia.

d) Difusión. - Todo seminario, curso, pasantía y demás eventos de formación y capacitación, debe difundirse para el conocimiento y posibilidad de participación.

Proceso de implementación de estrategias

A continuación, se establecen tres pasos fundamentales para determinar las estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud, entre ellos se tiene a:

Figura 40.
Relación de conceptos



Nota. El proceso de implementación de estrategias basadas en las debilidades y objetivos. Elaboración propia, 2021.

Debilidad

Como primer paso se ha determinado las debilidades que tienen los profesionales de la salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre. A partir de estas debilidades se ha dado paso a los objetivos.

Objetivos

Los objetivos son los resultados deseados a través de acciones o estrategias, por ende, el siguiente paso es determinar las estrategias para mejorar el desempeño de los profesionales de salud.

Estrategias

Las estrategias que se han implementado son acciones para lograr los objetivos y eliminar o disminuir las debilidades identificadas en el distrito 09D20 del Cantón Salitre.

Estrategias de mejora

La motivación y la implicación de los empleados en los objetivos de la organización son pilares fundamentales para un funcionamiento positivo de la misma. Aprovechar el talento y retenerlo aparece como algo imposible si un trabajador no se siente valorado, se encuentra en un mal ambiente laboral y no goza de unas condiciones de trabajo que le permitan disfrutar de otros aspectos de su vida. Está demostrado que el rendimiento es superior cuando el empleado puede disfrutar de su vida privada. Las medidas de conciliación y flexibilidad son, pues, además de un derecho, un factor de mejora el desempeño laboral.

Cuando se habla de que se requiere mayor productividad para ser más competitivos, la implementación de medidas de racionalización horaria y conciliación ha supuesto para sus empresas un importante plus de productividad e implicación de los trabajadores.

Fomentar el trabajo en equipo, considerar al trabajador como aun “usuario interno” que necesita ser valorado y cuidado tanto como el usuario externo.

Por tanto, la mejora del rendimiento consiste en medir el resultado de un proceso o procedimiento que efectúa la institución de salud en concreto y, a continuación, modificar el proceso o procedimiento para aumentar el resultado del desempeño laboral en los trabajadores de la salud, incrementar la eficiencia o aumentar la eficacia del proceso o procedimiento. (Vélez, 2007)

Es así como, la gestión del talento es el proceso sistemático de identificación de un puesto vacante, la contratación de un candidato adecuado, el desarrollo de las habilidades y la experiencia de ese candidato para que se ajuste al puesto y su retención para lograr los objetivos empresariales a largo plazo (Hernández,2016).

Tabla 47

Estrategias de mejora.

DEBILIDAD*	OBJETIVO	ESTRATEGIAS	INDICADORES	RESPONSABLES
A veces entre compañeros de trabajo se ayudan y apoyan para resolver conflictos	1. Buscar mejorar el clima laboral en los trabajadores para así aportar a la resolución de conflictos.	1.1. Realizar salidas programadas para festejar fechas importantes (cumpleaños, cierre de proyectos, entre otros fines)	Cumplimiento de calendarización (≥ 95 % de eventos programados)	Director gerencial del distrito / Departamento de Medicina Ocupacional
		1.2. Realizar dinámicas durante los almuerzos para promover el compañerismo entre las personas que laboran en el Distrito.	Escalas de clima organizacional Firma de control en Ficha de Registro (≥ 95 % de días de cumpliendo la dinámica)	
A veces se atrae personal talentoso a la organización y existe motivación para referirlos laboralmente	2. Incorporar al Distrito personal capacitado, con altas competencias	2.1. Contratar personal con más de cinco años de experiencia de cuarto nivel en el área que se amerite.	Cumplimiento del perfil (≥ 80 % de los requisitos)	Dpto. de talento humano
		2.2 Realizar una evaluación del personal para determinar las competencias de estos.	Estudio psicométrico (Perfil cumple con criterios de: nivel de alto liderazgo y desarrollo de equipo).	

Casi nunca se motivan salarialmente a los trabajadores por incrementar su productividad	3.. Motivar emotiva y salarialmente a los trabajadores.	3.1	Cumplimiento	Director general y dpto. de talento humano
		Proporcionar pago de horas extras trabajadas.	del pago de horas extras trabajadas (100% por año).	
		3.2 Realizar una condecoración y homenaje al empleado más destacado en sus funciones.	Emisión de certificados de (≥ 1 vez por año).	

Nota. La tabla representa las estrategias de mejora para los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre. * El manifiesto de las debilidades es producto de información analizada previamente en reunión de comité, del mismo orientadas bajo fundamento objetivo para el presente estudio. Elaboración propia, 2021.

Actividades

Tabla 48

Descripción de actividades

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
1.1. Realizar salidas programadas para festejar fechas importantes (cumpleaños, cierre de proyectos, entre otros fines)	La estrategia pretende incentivar al personal de salud al cumplimiento y motivación de realizar de mejor manera su trabajo, mediante acciones de integración con los compañeros, como salidas, festejos o reuniones fuera del horario de trabajo. Realizar escalas del clima organizacional	Permanente / Semestral
1.2. Realizar dinámicas durante los almuerzos para promover el compañerismo entre las personas que laboran en el Distrito.	Las dinámicas, permitirán disminuir el estrés laboral que poseen los profesionales de la salud, estas acciones ayudarán a mejorar el rendimiento ante las acciones que realizan cada uno del personal de salud.	Permanente
2.1. Contratar personal con más de cinco años de experiencia de cuarto nivel en el área que se amerite.	La estrategia se enfoca principalmente a mejorar la calidad del servicio de salud en el distrito 09D20 del Cantón Salitre.	Semestralmente
2.2 Realizar una evaluación del personal para determinar las competencias de los mismos.	Evaluar el desempeño de los profesionales de salud a través de las estrategias brindadas, con el fin de mejorarlas o cambiarlas para lograr un mejor desempeño de los mismos.	Trimestralmente
3.1 Proporcionar pago de horas extras laboradas.	Le estrategia será un gran motivante para que el personal de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre mejore su desempeño laboral, brindando el mejor servicio a los pacientes.	Mensualmente

3.2 Realizar una condecoración y homenaje al empleado más destacado en sus funciones.	De igual manera, será un factor motivante para que el personal profesional brinde el mejor servicio a los pacientes que asisten al centro de salud.	Anualmente
--	---	------------

Nota. La tabla representa las estrategias de mejora para los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre. Elaboración propia, 2021.

Generar ayuda a los profesionales de la salud

Por medio de las estrategias planteada se pretende generar ayuda a los profesionales de la salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, con el fin de:

- Lograr el crecimiento y fortalecimiento del desempeño laboral personal.
- Aportación sostenible bajo políticas de mejoramiento para el servicio de salud de calidad.
- Se obtiene fidelización por medio del servicio al paciente.
- Apoyo al diseño original y la innovación del distrito 09D20 del Cantón Salitre.

Recursos claves materiales financieros

Los recursos materiales y financieros son importantes para lograr el éxito y cumplimiento de los objetivos establecidos, por lo que incluye recursos físicos, intelectuales, humanos y financieros, en materia de administración se lo conoce como activos, por tal motivo, a continuación, se muestra el costo aproximado para las actividades o estrategias planteadas:

Tabla 49

Costo de actividades

ESTRATEGIAS DE MEJORA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD			
Cantidad	Descripción	C. Unitaria	C. Total
ACTIVIDADES FESTIVAS			
2	Logística de actividad	1500	3000
TOTAL, ACTIVIDADES FESTIVAS			\$3.000,00
DINAMICAS EN TIEMPO DE ALMUERZOS			
365 días del año (para hospital) Todos los días laborables para el primer nivel de atención y administrativos	Personal de proceso a fin designado a realizar la actividad	0	0
TOTAL, DINAMICAS EN TIEMPO DE ALMUERZOS			\$0,00
CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON EXPERIENCIA			
2	Correcta Gestión de contratación de Talento Humano	0	0
TOTAL, CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON EXPERIENCIA			\$0,00
EVALUACIÓN DEL PERSONAL			
4	Evaluación y análisis de avances del cumplimiento de las estrategias realizadas	0	0
TOTAL, EVALUACIÓN DEL PERSONAL			\$0,00
PROPORCIONAR PAGO DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS			
12	De acuerdo al RMU y horas extras trabajadas, calculo que se evidenciará con la marcación en biométricos		
TOTAL, DE PAGO DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS			
CONDECORACIÓN Y HOMENAJE AL PERSONAL MÁS DESTACADO EN SUS FUNCIONES			
1	Logística del evento para el homenaje	1500	1500
	Commemoración (placa, diploma, medalla etc.)	1500	1500
TOTAL, CONDECORACIÓN Y HOMENAJE AL PERSONAL MÁS DESTACADO EN SUS FUNCIONES			\$3.000,00
TOTAL, INVERSIÓN EN ACTIVIDADES A REALIZAR COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL			\$6.000,00

Fuente: Presupuesto realizado para la implementación de las estrategias del Distrito 09D20 Salitre – Salud.

Conclusiones

Luego de haber finalizado la investigación y determinar los diferentes resultados sobre el estudio de la gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Se estableció el marco teórico y conceptual donde se determinó que la gestión de talento humano es la selección y retención de los empleados, lo que implica una combinación de procesos de RRHH a lo largo del ciclo de vida del empleado. Abarca la planificación de la plantilla, el compromiso de los empleados, el aprendizaje y el desarrollo, la gestión del rendimiento, la contratación, la incorporación, la sucesión y la retención. Asimismo, con respecto al desempeño laboral se trata del trabajo de los individuos en sus funciones laborales que se ve afectado por factores del entorno laboral, como las tareas físicamente exigentes, el estado de ánimo de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo prolongadas.
- Asimismo, se analizaron los resultados de otras investigaciones con respecto a la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral, donde se constató que en su mayoría los estudios poseen una relación estadísticamente significativa de $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.
- Además, se estableció un marco metodológico para determinar el efecto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, bajo un diseño cuantitativo de alcance descriptivo, tipo de razonamiento deductivo, enfoque correlacional de tipo no experimental, con una muestra de 121 mediante el cual se corroboró la relación que existe una relación moderada y positiva entre las variables. Adicionalmente, dado índice de coeficiente de correlación de 0,657 (prueba de Rho de Spearman) se determinó que existe una correlación moderada y positiva entre las variables gestión de talento humano y desempeño, por tal una incidencia directa y

significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los profesionales del distrito puesto a estudio.

- Se rechaza la hipótesis nula, la cual indica que no hay evidencia significativa que determine que no existe relación entre las variables Gestión de Talento Humano y desempeño laboral de los profesionales de salud.
- Se determinó que existe una relación moderada y positiva entre las variables gestión de talento humano y desempeño.
- La hipótesis alternativa donde la Gestión de Talento Humano incide en forma directa y significativa en el Desempeño Laboral de los profesionales de la salud del Distrito 09D20 Salitre – Salud.
- Finalmente, se desarrollaron las estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, entre ellas el incrementar el compañerismo en los trabajadores para así aportar a la resolución de conflictos, asimismo el incorporar al Distrito personal capacitado, con altas competencias; y motivar emotiva y salarialmente a los trabajadores.

Recomendaciones

- Para establecer el marco teórico y conceptual de gestión de talento humano y desempeño laboral es recomendable indagar en fuentes de investigación primarias y secundarias a fin de hallar información de relevancia científica que sea comprobada.
- Con respecto al análisis de resultados de otras investigaciones que analicen el efecto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral, es necesario recurrir a revistas de carácter científico que hayan realizado la valoración estadística entre variables para identificar la correlación entre ellas.
- Llevar a cabo la socialización del presente estudio con los directivos del Distrito 09D20 Salitre - Salud, con la finalidad de demostrar la problemática y las alternativas de solución.
- Realizar seguimiento para verificar que todas las actividades consideradas han sido adoptadas de forma efectiva.
- Para establecer un marco metodológico para determinar el efecto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, se amerita trabajar con una muestra mayor a las 121 personas ya que se debe involucrar el personal externo que labora en el Distrito dentro del procesamiento de la muestra.
- Respecto al desarrollo de estrategias que permitan mejorar el desempeño de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, se recomienda poner en práctica ya que contribuye a tener un mejor clima laboral y por ende una rentabilidad en los procesos que desempeña el personal.

Referencias

- Alles, M. (2012). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- Alles, M. (2013). *Construyendo Talento*. México : Granica .
- Álvarez, P., Requena, C., & Salto, F. (2017). Variables de Medida para el Razonamiento Deductivo. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2-16.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : La patria .
- Blasco, J., & Pérez, J. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias*. España .
- Borsic Laborde, Z. D. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de Tesis DGBSDI. Obtenido de https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000757873
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. Bogotá: EBSCO.
- Campos, D. (16 de 11 de 2016). *Teoría del Caos aplicada en la Gestión de Talento Humano*. Obtenido de Blog CSG : <https://csg-3000.com.ve/teoria-del-caos-aplicada-en-la-gestion-de-talento-humano/>
- Casierra, J. (2016). *Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016*. Guayaquil: Universidad Católica De Santiago de Guayaquil .
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Obtenido de

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos* . Bogota: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* . México : McGraw-Hill .
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. México : McGraw Hill Interamericana.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. México : McGraw Hill.
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 107-117.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional*. México : Noriega.
- González, J. (2009). La teoría de la complejidad. *Univesidad Nacional de Colombia (Dyna)*, 243-245.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación* . México : McGraw-Hill.
- León, I. (2005). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de campo*. Venezuela : Episteme .
- Naula, L. R. (2018). Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de Salud Ponce Enríquez. *Universidad Espiritu Santo*, Guayaquil.
- Ostroff, C., & Bowen, D. (2000). Llevando RRHH a un nivel superior: prácticas de RRHH y efectividad organizacional. *American Psychological Association* , 211-226.

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Perú* : Universidad César Vallejo .
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores* . Trujillo : Universidad Cesar Vallejo de Trujillo .
- Prigogine, I. (1985). *Estructuras disipativas*.
- Reinoso, G. (2019). “*Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del hospital básico Píllaro*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Reynier I. Ramírez Strategic Approach Gladis I. Ruíz Alfredo M, H. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *scielo*, 10.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Rojas, D. (2015). Teoría De Las Relaciones Humanas. *Calameó*, 2-15.
- Rojas, R. y. (s.f.).
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús –Lima, Enero 2018*. Lima: Universidad Norbe Wiener.
- Salazar, O. (2017). Mirada de la gestión moderna desde la teoría del caos y la transdisciplina. *Universidad & Empresa*, 137-161.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*:. Bogotá: UNIANDES .

- Sánchez, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona : Octaedro .
- Sandoval, F. (2015). *Modelo de gestión de perfiles de cargos por competencia* .
Venezuela : Central University of Venezuela | UCV .
- Solia, A. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco*.
Obtenido de
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Tamayo & Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos*. Mexico: Limusa.
- Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: Perspectivas y avances*. Bogotá : ECOE .
- Vidal Carreras, P. I., García Sabater, J. J., & Marín García, J. A. (2013). *Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow*. Recuperado el 22 de Mayo de 2022, de <https://riunet.upv.es/handle/10251/31023>

Glosario

Apéndice A

Cuestionario de desempeño laboral

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL POSTGRADO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE LA SALUD INSTRUMENTO: ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL						
EDAD: _____ SEXO: _____ OCUPACIÓN: _____ Estado Civil: _____						
Cargo: _____ Tiempo en la Institución: _____						
Objetivo General: Determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, para el año 2021.						
MARQUE CON UNA X, EL PUNTAJE SELECCIONADO						
	PUNTAJE	1	2	3	4	5
	Valoración	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD						
Cumplimiento de Meta						
Ítems	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Termina su trabajo asignado oportunamente?					
2	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución?					
3	¿Cumple oportunamente con sus metas programadas por el equipo trabajo?					
4	¿Existen deficiencias notorias en el aprovechamiento de los recursos de su área, generando incumplimiento de metas?					
Relaciones interpersonales						
	Pregunta	1	2	3	4	5
5	¿Se muestra cortés con sus compañeros y los usuarios de la institución?					
6	¿Evita los conflictos dentro del trabajo?					
7	¿Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo?					
8	¿Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los					

DIMENSIÓN EFICIENCIA						
Compromiso y responsabilidad						
	Pregunta	1	2	3	4	5
9	¿Trabaja sin necesidad de supervisión?					
10	¿Tiene Ud. La participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas?					
11	¿Es Ud. Puntual?					
12	¿En todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso?					
13	¿Cumple con la normativa y procedimientos establecidos?					
DIMENSIÓN EFICACIA						
Planificación						
	Pregunta	1	2	3	4	5
14	¿Existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras?					
15	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?					
16	¿Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral?					
Organización						
	Pregunta	1	2	3	4	5
17	¿Existe un Plan Estratégico Funcional, con Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos?					
18	¿La Institución cuenta con Manuales y Flujogramas de Procesos de Prestación del Servicio de Salud Pública?					

Apéndice B

Cuestionario de Gestión de Talento Humano

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL POSTGRADO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE LA SALUD INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
EDAD: _____ SEXO: _____ OCUPACIÓN: _____ Estado Civil: _____						
Cargo: _____ Tiempo en la Institución: _____						
Objetivo General: Determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), de los profesionales de salud del distrito 09D20 del Cantón Salitre, para el año 2021.						
MARQUE CON UNA X, EL PUNTAJE SELECCIONADO						
	PUNTAJE	1	2	3	4	5
	Valoración	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO y SELECCIÓN						
Ítems	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿La selección del personal es con base en la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido?					
2	¿Se explican bien las competencias y funciones a los aspirantes de los puestos de trabajo?					
3	¿La institución cuenta con un proceso organizado para la selección de personal?					
4	¿Se seleccionan los mejores trabajadores de salud pública, que aspiran trabajar en la institución?					
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN						
	Pregunta	1	2	3	4	5
5	¿Se Desarrollan Competencias Individuales a tiempo y acorde con las necesidades organizacionales de la institución?					
6	¿En el proceso de selección de personal, se establece un mínimo de condiciones de capacitación?					
7	¿Se cumple con la normativa laboral, en la institución que usted trabaja?					
DIMENSIÓN RECOMPENSA						
	Pregunta	1	2	3	4	5
8	¿Se atrae personal talentoso a la organización y existe motivación para retenerlos laboralmente?					
9	¿Se motivan salarialmente a los trabajadores por incrementar su productividad?					

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
	Pregunta	1	2	3	4	5
10	¿Se evalúa regularmente al personal de la institución?					
11	¿El personal de la institución cuenta con las debidas y adecuadas competencias organizacionales e institucionales?					
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN						
12	¿Existe un nivel de ejecución de las tareas y actividades programadas acorde con la planificación?					
13	¿Frecuentemente se realizan diagnósticos organizacionales?					
14	¿Están sincronizados los objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos?					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN						
	Pregunta	1	2	3	4	5
15	¿Conoce usted la Visión, Misión, Valores, Metas y Objetivos Estratégicos, de la Organización?					
16	¿La Institución cuenta con recursos financieros, tecnológicos, físicos y financieros en sus diferentes áreas ?					
DIMENSIÓN DIRECCIÓN						
	Pregunta	1	2	3	4	5
17	¿Se genera comunicación funcional con entendimiento entre supervisores y supervisados?					
18	¿La motivación al personal es frecuente?					
19	¿La persona que dirige el centro asistencia de salud pública, tiene liderazgo y trabaja en equipo?					
DIMENSIÓN CONTROL						
	Pregunta	1	2	3	4	5
20	¿Se evalúa el desempeño del personal regularmente?					
21	¿El proceso administrativo se desarrolla sincronizadamente entre todos los funcionarios implicados en la prestación del servicio de salud pública?					

Apéndice C

Solicitud de Autorización para realizar proyecto de investigación.



Daule, 18 Octubre 2021

Estimado Dr. Eduardo Ruiz Molina, Mgs.
DIRECTOR DISTRITAL 09D20 SALITRE – SALUD

De mis consideraciones:

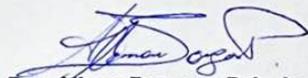
Por medio del presente, comunico a usted que yo Dra. Banegas Palacios Sharon Alison, alumna de la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud, modalidad presencial, XX promoción; de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Solicito a usted el apoyo necesario para poder realizar mi Proyecto de Investigación titulado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL DISTRITO 09D20 DEL CANTÓN SALITRE”** facilitando la información necesaria para el desarrollo del mismo, requisito necesario para poder obtener el título de Magíster.

Agradezco la atención brindada al presente en beneficio de la investigación.

Apelando a su sensibilidad nos encontramos atentos a su respuesta, esperando esta sea favorable.

Con sentimientos de distinguida consideración


Dra. Alison Banegas Palacios.
Maestrante

Apéndice D

Autorización para realizar proyecto de investigación.

Ministerio de Salud Pública

DIRECCIÓN DISTRITAL 09D20 SALITRE - SALUD

Salitre, 18 Octubre 2021

Estimada Dra. Alison Banegas Palacios
**RESPONSABLE DE PROVISIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE LA
 SALUD DEL DISTRITO 09D20 SALITRE – SALUD**

**MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL -
 MGSS – PROMOCIÓN XX**

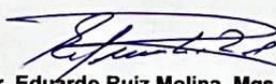
De mis consideraciones:

Mediante el presente documento extendiendo afectuoso saludo de parte esta Dirección Distrital, siendo representante de Ministerio de Salud Pública, por medio del presente, comunico a usted que yo Dr. Eduardo Ruiz Molina, Mgs. Director Distrito 09D20 Salitre – Salud

Comunico a usted que con es muy gratificante para mi APROBAR la solicitud del apoyo necesario para poder realizar su Proyecto de Investigación titulado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL DISTRITO 09D20 DEL CANTÓN SALITRE”** facilitando la información necesaria para el desarrollo del mismo.

Augurando éxitos en su Titulación como Magister.

Con sentimientos de distinguida consideración


Dr. Eduardo Ruiz Molina, Mgs.
DIRECTOR DISTRITAL 09D20 SALITRE – SALUD



Distrito de Salud 09D20 Salitre
 Dirección: Calle Guayaquil entre Padre Aguirre y Vía Vernaza
 Código Postal: 092001 / Salitre – Ecuador
 www.salud.gob.ec


Gobierno del Encuentro | Juntos lo logramos


 República del Ecuador



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Banegas Palacios Sharon Alison, con C.C: # 0918274929 autora del trabajo de titulación: *Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de septiembre de 2022

f.

Nombre: Banegas Palacios Sharon Alison
C.C: 0918274929



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Banegas Palacios Sharon Alison		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D. Econ. Laura Zambrano Chumo, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14/septiembre/2022	No. DE PÁGINAS:	100
ÁREAS TEMÁTICAS:	Sistema de evaluación del desempeño		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Profesionales de Salud. Human Talent Management, Job Performance, Health Professionals.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo de investigación corresponde al estudio de la gestión de talento humano, entendiéndose como aquel proceso de selección y retención de los empleados, lo que implica una combinación de procesos de RRHH a lo largo del ciclo de vida del empleado. Abarca la planificación de la plantilla, el compromiso de los empleados, el aprendizaje y el desarrollo, la gestión del rendimiento, la contratación, la incorporación, la sucesión y la retención, ya fin de conocer su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud. Por tanto, el objetivo es determinar los efectos de las dimensiones de la Gestión de Talento Humano (GTH), en el desempeño laboral (DL), de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del Cantón Salitre, por ende, el trabajo se sustenta en un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional, tipo de razonamiento deductivo, de diseño no experimental, con una muestra de 121 profesionales, a quienes se evaluó por medio de un cuestionario propuesto. Donde se conoció los estudios poseen una relación estadísticamente significativa de $p < 0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se concluye que las variables del estudio están relacionadas y que la dimensión de la variable desempeño laboral con la que mayor relación tienen las dimensiones de la variable gestión de talento humano es con "Eficiencia".</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0918274929	E-mail: sharon.banegas@cu.ucsg.edu.ec / alison_banegas.p@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Núñez Lapo, María de los Ángeles		
	Teléfono: 043804600 / 0997196258		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			