



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del
área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Yapu Cruz, Veronica Alexandra (orcid.org/0000-0002-9717-0967)

ASESOR:

Mtro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

CO-ASESOR:

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, por bendecirme cada instante de mi vida con sabiduría, fortaleza y compromiso de responsabilidad, para llevar a cabo el presente estudio.

A mis hijos, ya que son un soporte incondicional en cada obstáculo que se presenta, son la inspiración que necesito para crear una mejor versión de mi cada día de mi vida.

Agradecimiento

Principalmente agradezco a Dios, por brindarme la oportunidad de prepararme académicamente y ser una mejor profesional. A mis docentes de la Universidad César Vallejo, por haber sido mi guía y compartir sus conocimientos con mucha paciencia y entusiasmo. A mi asesor, Maestro Lázaro Ruiz Barrera, por su excelente capacidad de inducir el camino de la investigación.

Finalmente, agradezco a mi familia, por todo el apoyo y sacrificio brindado en esta experiencia enriquecedora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica de instrumento 1	15
Tabla 2	Ficha técnica de instrumento 2	16
Tabla 3	Expertos validadores de instrumentos	16
Tabla 4	Distribución de frecuencias de variable gestión de talento humano	19
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable productividad	20
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable gestión de talento humano por dimensiones	21
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable productividad por dimensiones	22
Tabla 8	Prueba de normalidad	23
Tabla 9	Contrastación de hipótesis general	24
Tabla 10	Contrastación de hipótesis específica 1	25
Tabla 11	Contrastación de hipótesis específica 2	26
Tabla 12	Contrastación de hipótesis específica 3	27

Índice de figuras

Figura 1	Muestra de investigación	12
Figura 2	Alfa de Cronbach Gestión de talento humano	17
Figura 3	Alfa de Cronbach Productividad	17

Resumen

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre la gestión del talento y la productividad del personal de salud en el área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022. De tipo aplicada, de diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, la muestra es de 68 personas. Se aplicaron dos cuestionarios. Se concluye con la significancia estadística que existe entre las variables, mencionando una correlación positiva débil a un nivel de significancia de 0.017 y una correlación de Pearson de 0.304*. En el nivel descriptivo, gestión de talento humano se encuentra en el nivel alto representando el 52,5%, y el 47,5% en el nivel medio; de igual forma la productividad predomina con el nivel alto en el 57,4%, y el nivel medio en 42,6%. En cuanto a las dimensiones de productividad, efectividad en un nivel alto con el 80,3%, eficiencia en un nivel medio con el 100% y eficacia en el nivel alto con el 52,5%; por ultimo las dimensiones de la variable gestión de talento humano presentaron mayor porcentaje en los niveles medio y alto.

Palabras clave: Gestión de talento, productividad, eficacia.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between talent management and the productivity of health personnel in the hemodialysis area of a hospital in Guayaquil in the year 2022. Applied type, non-experimental design, cross section, correlational level and quantitative approach, the sample is 68 people. Two questionnaires were applied. It is concluded with the statistical significance that exists between the variables, mentioning a weak positive correlation at a significance level of 0.017 and a Pearson correlation of 0.304*. At the descriptive level, human talent management is at the high level, representing 52.5%, and 47.5% at the medium level; Similarly, productivity predominates with the high level at 57.4%, and the medium level at 42.6%. Regarding the dimensions of productivity, effectiveness at a high level with 80.3%, efficiency at a medium level with 100% and effectiveness at a high level with 52.5%; Lastly, the dimensions of the human talent management variable presented a higher percentage at medium and high levels.

Keywords: Talent management, productivity, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

El sector de la salud es uno de los pilares más importantes de la atención y sostener la vida en todo el mundo, especialmente en las diversas administraciones de las instituciones de salud, requiere habilidades, competencias y experiencia a nivel gerencial para lograr las metas institucionales y proporcionar recursos humanos. (Jara et al., 2018)

Para poder generar altos niveles de productividad es importante obtener el factor de calidad del sistema de salud, es decir generar ganancias a través de la eficiencia humana, por lo que al aumentar la productividad promedio se puede lograr una mayor producción como recursos. ser logrado. (Muñoz Chang, Vargas Merino y Zavaleta Chávez, 2020)

Al igual que otros países del mundo, la productividad de Japón en todos los ámbitos de la vida se ha visto afectada por la epidemia, y las pérdidas humanas y económicas causadas actualmente se están reparando gradualmente. Una de las herramientas utilizadas para aumentar la productividad es la filosofía Kaizen, que hace referencia al principio de mejora continua y al hecho de que pequeñas acciones realizadas muchas veces pueden conducir a grandes objetivos. (El método Kaizen, 2022)

Un estudio en Guatemala que describe la importancia de influir en la satisfacción laboral del talento para aumentar la productividad encontró que el 71% de los empleados están satisfechos con sus actividades laborales, lo que aumenta la productividad de la empresa. (Fuente Navarro, 2012)

La dirección Nacional de Cambio Cultural Organizacional tiene la misión de orientar la mejora continua a través de herramientas tecnológicas, incrementando la eficiencia institucional a fin de generar una correcta gestión en medio de los obstáculos que se presenten interna y externamente, logrando la madurez institucional suficiente, que es el aprovechamiento de la eficiencia, la eficacia y la efectividad. (Dirección Nacional de Cambio de Cultura Organizacional, 2022)

En Guayaquil, una de las ciudades más grandes de Ecuador, la economía se ha reflejado en los despidos masivos que afectan la eficiencia de la atención a la población en su conjunto, sin contar con las pérdidas humanas por la pandemia

del coronavirus, a nivel mundial este problema se ha resuelto empleando eficacia, eficiencia y efectividad del personal que participa activamente en la atención directa de los pacientes.

Este estudio analizará la relación entre dos variables: la gestión del talento humano y la productividad; el objetivo de este trabajo es proponer posibles soluciones a la sobredemanda de actividades en diferentes escenarios del servicio de salud, centrándose en el campo de la diálisis, por ser éste un campo que demanda de experiencia laboral a sus profesionales; enfocándose en la escases de personal que existe en las instituciones de salud, a la espera de contratar mediante la brecha anual asignada el personal necesario para el cumplimiento en un alto nivel de productividad.

El problema general del estudio es: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022? en el 2022? Los problemas específicos serán: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento y la eficacia de la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022? (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022? (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la efectividad de la productividad del personal de salud en el area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022?

La justificación teórica de este estudio nos permite brindar resultados realistas sobre cómo la variable 1 en las instituciones puede proporcionar altos niveles de productividad en tiempos de escasez de personal, logrando así las metas que las instituciones se propongan en tiempos de crisis.

La justificación metodológica del presente estudio es de tipo aplicada, con nivel correlacional, porque examina las dos variables, gestión del talento y productividad, utiliza un enfoque cuantitativo al evaluarse a través de cuestionarios de medición numérica y de diseño experimental.

La justificación práctica del estudio permite gestionar el personal de forma segura y organizada, aumentando la productividad de las actividades y

responsabilidades de cada profesional de la salud, estudiando las diferentes causas y posibles riesgos.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022, y los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022; (b) Determinar la relación entre la gestión del talento y la eficiencia de la productividad del personal de salud en el area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022; (c) Determinar la relación entre la gestión del talento y la efectividad de la productividad del personal e salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

La hipótesis general del estudio fue que la gestión del talento humano está relacionada directa y significativamente con la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022; y las hipótesis específicas serán: a) La gestión de talento humano esta relacionada directa y significativamente con la eficacia de la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022, (b) La gestión de talento humano esta relacionada directa y significativamente con la eficiencia de la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022, (c) La gestión de talento humano está relacionada directa y significativamente con la efectividad de la productividad del personal de salud del area de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Jaramillo y Silva (2022) utilizaron una encuesta para medir la relevancia de la gestión de talento humano y la productividad, el trabajo de investigación es de tipo básico, tienen un nivel de relevancia, el diseño es no experimental, tienen métodos cuantitativos, la población trabaja en institutos y está conformada por 50 docentes, utilizo como herramienta una encuesta, los resultados reflejan la falta de un modelo de gestión de recursos humanos en esta institución, considerando la falta de investigación académica, falta de formación, por la baja productividad y falta de colaboración personal, su aporte es muy importante, especialmente el uso del modelo del instrumento utilizado, que sirve como guía para la creación de la herramienta de investigación.

Díaz y Toscano (2022) utilizaron 30 artículos en una encuesta destinada a demostrar a través de revisiones bibliográficas la generalidad que existe entre los efectos sobre el capital humano y la productividad, enfoque cuantitativo, su muestra contenía 14 artículos para revisión, uno de sus aportes más importantes fue la inferencia de que lo más valioso en una empresa es el talento, y además del impacto en el desarrollo de los empleados, la cobertura de las necesidades de talento aumenta su contribución al capital humano y enriquece las investigaciones actuales en cuanto a su potencial e impacto, ya que facilita la definición de variables y tiene un objetivo similar, la productividad de las personas.

Caicho (2021), determinando la relación de dependencia entre la productividad laboral del personal y la gestión del talento, realizó una investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, cuantitativa, utilizando como herramientas dos cuestionarios, y una muestra del 100% del personal de enfermería, entre sus resultados menciona que el 54% mantiene un nivel regular en la variable gestión de talento humano, el 18% de la muestra opinaba que la integración de nuevos profesionales es bueno, el 22% considera que es regular; en cuanto a al desarrollo del personal el 46% opinó que es regular y el 42% opinó que la remuneración laboral es regular, en general opinaron que las personas y los equipos eran más productivos en una adecuada gestión del personal, su aporte en este estudio es valioso porque brinda dos aprendizajes de las variables.

Los resultados del estudio realizado por Caicho (2021) concluyeron que existe una relación significativa entre las variables con un valor de coeficiente de

correlación de Spearman de 0.02 y un Rho de .324, lo que sugiere que se puede mejorar la productividad laboral a través de una mejor gestión del talento.

Muñoz, Vargas, y Zavaleta (2020) realizaron una encuesta para analizar la productividad en una organización basada en la gestión del capital humano, el estudio fue de tipo básico, nivel relevante, métodos cuantitativos, diseño no experimental, utilizaron 60 colaboradores, donde las herramientas fueron las entrevistas y cuestionarios de alta confiabilidad estadística y confirmatoria, cuyos resultados son correlaciones positivas entre las variables estudiadas, lo que hace referencia al aporte de para el presente estudio, las herramientas utilizadas serán consideradas como guías para la ejecución de las herramientas para realizarse debido a sus características de confiabilidad.

Este estudio encontró una correlación positiva entre las variables estudiadas, con un coeficiente estadísticamente significativo de 0.05 y una magnitud de coeficiente alto de 0.698, mencionando que una adecuada y efectiva gestión del talento puede incrementar los niveles de productividad de los trabajadores.

Mamani (2019) mencionó la gestión de talento humano y la productividad de los enfermeros que laboran en la institución en su estudio, utilizaron como muestra 100 enfermeros que laboran en la institución, el estudio fue de diseño no experimental correlacional, menciona dos herramientas: encuestas y cuestionarios El α de Cronbach para la confiabilidad de cada instrumento es 0.913 para la variable gestión de recursos humanos y 0.879 para la variable productividad laboral. El estudio concluyó que, si existe una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad, con relación moderada.

Maturana y Andrade (2019) realizaron un estudio para reflejar la existencia de correlación entre la productividad y la gestión, según su metodología es de tipo básica, descriptiva, no experimental, enfoque cualitativo, la muestra usada fue de 42 trabajos cuyos resultados indican que la gestión eficaz incluye la selección, capacitación, desempeño y compensación del personal, el aporte de este estudio es muy enriquecedor para entender la variable 1 como una herramienta de mejoría de la productividad laboral.

Rodas, M. (2019) En su investigación sobre gestión del talento y desempeño del personal de salud, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral del personal de salud; de tipo cuantitativo,

descriptivo, no experimental, cohorte transversal. La muestra es de 102 trabajadores, el instrumento utilizado es la encuesta. Los resultados mencionaron que la gestión del recurso humano es regular en el 50,98%, y el desempeño laboral es alto en el 51,96%, $p: 0,606 > \alpha: 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se concluye que las variables no se correlacionan significativamente.

Gonzales, G. (2018) En su estudio sobre gestión del talento para incrementar la productividad de los trabajadores de Gendarmería en Lima, se estudió la variable gestión del talento y la producción bajo un enfoque descriptivo proactivo; entre sus dimensiones mencionan: Efectividad, definida como el resultado logrado en relación a las metas propuestas; la eficacia se define como el logro de los efectos deseados y los resultados deseados. La investigación concluyó que existen brechas significativas en el logro de las metas establecidas para mejorar el desempeño del personal.

Por otro lado, De Paz, D. (2017) generó un estudio sobre gestión del talento y productividad laboral de los médicos hospitalarios, identificando una relación entre la gestión del talento y el desempeño del personal, se utilizó una muestra de 412 médicos, muestreo probabilístico, se aplicaron dos instrumentos, uno para cada variable, en los resultados se encontró $**p < .05$, concluyendo que hubo una relación significativa entre las variables.

A nivel nacional, Díaz y Quintana (2021) realizaron un estudio que analizó la importancia de la administración, estudio de investigación bibliográfica no experimental de tipo básico, nivel correlacional, enfoque cualitativo, ya que los resultados hacen referencia a la importancia presente en la variable 1, referente a la gestión como factor que aumenta o disminuye la productividad organizacional. El aporte bibliográfico de este estudio es significativo porque se alinea con el objeto de estudio y sus variables, ofreciendo posibles opciones para enfrentar las adversidades que se presentan en el transcurso de este estudio, especialmente en cuanto a las dimensiones a estudiar.

Un estudio distinto de Obando (2020) para analizar la importancia del desarrollo del talento y la productividad que genera, este estudio bibliográfico es de tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, enfoque cualitativo-cuantitativo, utilicé 30 Una muestra de artículos, 11 de las cuales fueron seleccionadas para su ejecución, los resultados reflejan que la capacitación del

personal es una herramienta muy importante para lograr una mejor productividad laboral, también menciona las dimensiones de eficiencia y eficacia cuando el personal está satisfecho con el trabajo que brinda el entorno; en cuanto al valor que da, aporta mucho porque estudia 2 de las 3 dimensiones que se estudiarán a continuación.

Pin (2020), en su estudio, con el objetivo de diagnosticar la productividad humana y las estrategias de gestión para mejorar las organizaciones que fabrican y comercializan productos plásticos, realizó estudios de tipo aplicado, niveles de pertinencia, diseño experimental, enfoque cualitativo, señalando también el bajo nivel de producción es causado por 3 factores: falta de motivación, falta de capacitación e inadecuada gestión de las autoridades actuales, también propone cinco estrategias de cambio: estructura organizacional descentralizada verticalmente, sistema de recompensas, programa de bienestar, programa de capacitación, la implementación y fortalecimiento del sistema de evaluación del desempeño contribuye decisivamente a los supuestos establecidos, generando confiabilidad para continuar con la investigación.

Mena, Freire, Sinaluisa y Santillán (2019), realizaron una encuesta para medir el desempeño frente a indicadores de gestión, se aplicó la encuesta, nivel descriptivo, diseño experimental, método cualitativo, exploratorio, la muestra fue de 8 empleados que laboran en un área determinada, en un primer tiempo se implementó mejoría, se midió la actitud de los colaboradores y el resultado fue de 38.75% en cuanto a satisfacción laboral, a los tres meses de aplicada la mejora se demostró que el 46,25% de los colaboradores expresaron satisfacción con la condiciones de trabajo, en cuanto a la productividad su índice fue mayor, su contribución permite comparar variables, ya través de una gestión eficiente, eficaz y efectiva del talento, los empleados generarán una mejor productividad.

Jiménez y Mariño (2018), realizaron un estudio sobre el impacto de la rotación de empleados en la productividad, este estudio es de tipo básico, descriptivo, diseño experimental, método cuantitativo, utilizo una encuesta de 76 afirmaciones, los resultados obtenidos detallan un 50,4% de brecha de excelencia y 87.3% cumplimiento sobresaliente, cuando aumenta la satisfacción de los empleados disminuye la disposición a dejar la empresa, estos resultados

contribuyen a las recomendaciones para mejorar la gestión y productividad de los empleados.

La base teórica de la investigativa: La gestión de recursos humanos apareció a principios de 1990, y se considera un campo no nuevo en el campo de los recursos humanos, debido a que relativamente tiene un corto tiempo de aparición ha sido objeto de una gran preocupación. Varios de estos conceptos y títulos son capital humano, gestión de personas o gestión del talento humano. (Franco y Guerrero, 2018)

Louffat, al referirse a la palabra "gestión" se refiere al acto de administrar, y "talento" se refiere a la capacidad de descubrir las habilidades de los participantes de una organización enfocadas en sus debilidades, estas dos palabras juntas se definen como la agrupación estratégica para lograr el objetivo de producir los mejores talentos. (2012)

A nivel del sistema público nacional de salud, es vital mantener buenos profesionales que brinden las mejores habilidades para el servicio diario, y no basta con adquirir logros académicos o conocimientos a través de la experiencia. Lo que realmente importa es que los profesionales de la salud utilicen correctamente sus conocimientos, tengan valores y ética profesional, y se formen en edades tempranas para el desarrollo institucional. (González y Molina, 2016)

Hidalgo, Romero y Pazmiño (2020) se refieren a la variable 1 como una actividad, independientemente de su jerarquía, órdenes y tareas, su esencia radica en la participación activa de todos los empleados, fomentando una relación cooperativa entre gerentes y empleados, evitando que resulte en confrontación. El desarrollo de una organización es el resultado de obtener una ventaja competitiva al maximizar el uso de las personas y sus capacidades.

Duque menciona la necesidad de establecer criterios de prioridad para la variable 1, donde enumera 10 áreas muy importantes: gestión del cambio, desarrollo de liderazgo, efectividad de la fuerza laboral, efectividad organizacional, compensación, dotación de personal: contratación y disponibilidad de mano de obra local calificada, planificación de la sucesión, aprendizaje y desarrollo., retención de empleados, costo de los beneficios: salud y bienestar. (2014)

El modelo de gestión de recursos humanos menciona: La gestión del conocimiento, parte del conocimiento adquirido por la organización, como estrategia

que permite desarrollar y asegurar el desenvolvimiento en la empresa, se proponen cuatro características que permiten a los gerentes desarrollar y lograr un proceso de gestión exitoso, las cuales son : Autoconocimiento y convertirse en agente de cambio del cambio, reconocer y facilitar el cambio en los demás, comprender el entorno y ser agente de cambio, sumando competencias de calidad y actualizadas. El modelo se basa en el proceso de cambio a través del conocimiento de uno mismo y de los demás. (Tejada, 2003)

Tejada se refiere al modelo de competencias como un modelo para el estudio de la integridad del comportamiento, y para ello se detallan a continuación cuatro dimensiones del comportamiento: El conocimiento adquirido se centra en el conocimiento que es capaz de construir a través del pensamiento, el afecto al procesamiento de emociones y sentimientos, el desempeño es sobre estilos de realizar tareas específicas y, en última instancia, basados en el aprendizaje, la actuación, el pensamiento o preferencias interrelacionadas que interfieren con las motivaciones, expectativas o impulsos individuales para actuar. (2003)

Matheus define la variable 1 como la capacidad de lograr el máximo potencial de las personas de una empresa a través de actividades dirigidas al uso de habilidades, conocimientos y competencias, actualmente competitivas y mirando hacia el futuro. (2015)

Para efectos de esta investigación adoptaremos la teoría del autor Matheus y sus dimensiones, el objetivo de gestionar adecuadamente el talento es aprovechar al máximo el potencial de las personas producidas, teniendo en cuenta el nivel académico, las habilidades y la capacidad de desempeño actual o futuro, estudia dos dimensiones, una interna y otra externa. (2015)

Matheus presenta la gestión del talento interno como una gestión que estudia a los profesionales midiendo aspectos propios como conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones, utilizando métricas que permiten gestionar el talento de forma ambigua en cualquier empresa. La gestión del talento externo estudia los factores que inciden en el clima laboral conducentes al desarrollo y permanencia del personal, en el cual se menciona: el clima laboral, las perspectivas de desarrollo profesional, las condiciones laborales y finalmente el reconocimiento y motivación del personal. (2015)

Según Fuentes, la productividad se define como la relación que existe entre los bienes utilizados y la atención o servicio brindado; en el campo de la salud, la productividad ayuda a evaluar el desempeño individual, las máquinas y los insumos, con un único objetivo, que es la atención médica de calidad. (2012)

En cuanto a Díaz y Quintana, definen la variable 2 como el resultado de la capacidad de producir, crear o mejorar servicios o bienes que son importantes para los esfuerzos para implementar políticas que se centren en la eficiencia y la eficacia.

Lograr resultados y dar continuidad al sistema de salud actual, tomando acciones correctivas para abordar los problemas identificados. (2021)

Robbins y Judge (2009) definen la productividad como la forma en que las funciones se realizan de manera inteligente en una organización, con conocimientos y habilidades suficientes para garantizar un trabajo y un cuidado de alta calidad. Además de contar con el ambiente físico óptimo responsable del desarrollo de las funciones, las empresas también necesitan contar con recursos técnicos.

Entre los factores que determinan la productividad, Ramírez menciona que el diseño y desarrollo de productos busca un alto nivel de eficiencia, que permita comodidad, óptima distribución interna, en los componentes y sus funciones. (2011)

Espinosa, Diaz y Back (2008) señalan que el mantenimiento de las máquinas y el aumento de la productividad de los servicios están influenciados por la infraestructura de cada empresa, mencionan la tecnología como un factor relevante en esta industria, ya que ha provocado cambios importantes en las empresas. (López, 2004)

Fontalvo, De La Hoz y Morelos mencionan el impacto de los recursos humanos en la productividad, presentes en la mayoría de las fases de ejecución de los procesos, además del involucramiento de los equipos y las relaciones humanas que ejercen. Esta relación puede verse influida de tres formas diferentes por las actividades realizadas por individuos, grupos o empresas, teniendo en cuenta factores psicosociales o psicológicos. Hay una serie de factores que afectan la productividad, incluidos: la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral, la capacitación, el aprendizaje, la gestión de conflictos, los sistemas de recompensa, la cultura organizacional y la toma de decisiones. (2018)

Koontz y Weihrich, quienes definen la productividad como el coeficiente del papel de la calidad del servicio prestado en la creación, también plantean que la productividad de un sistema debe ser evaluada por tres criterios, que en este estudio se describirán como dimensiones: eficacia, efectividad, y eficiencia. (2004)

El término eficiencia busca la eficiencia de una institución, al considerar la calidad y cantidad de sus productos, también mide la capacidad de utilizar los recursos al convertirlos en productos. Según Chiavenato, se refiere al uso adecuado de los recursos disponibles en una organización. (2004)

Lam y Hernández afirmaron que la eficiencia del sistema de salud es óptima cuando se brinda una atención médica óptima a las personas y sus familias, se minimiza el consumo de insumos y se logran resultados positivos utilizando los productos básicos disponibles para la institución. (2008)

La eficacia se refiere al logro de los objetivos que persigue una organización y el nivel de cumplimiento que logra; las empresas suelen ser capaces de seleccionar de forma eficaz los objetivos correctos y ejecutarlos. (Jones, 2010)

Robbins y Judge definen la eficacia como el nivel que cada agencia usa para cumplir con los requisitos de los beneficiarios. Según el interés de la organización, es necesario tomar acciones para alcanzar las metas propuestas dadas las condiciones y activos existentes. (2013)

La efectividad es un determinante importante de la producción ya que permite obtener el mejor producto y el mayor impacto de logro, tomando como medida la cantidad. García y Leal, se refieren a la efectividad como la relación que existe entre la planificación y la consecución de resultados, midiendo el cumplimiento de las metas planteadas. (2008)

Este término de efectividad se da en función del beneficio que se deriva para la sociedad de los procedimientos realizados, los datos proporcionados por las pruebas, tratamientos, servicios y atención al paciente brindados por el personal de salud y el factor tiempo. (Casanueva y Rodríguez, 2009)

III. METODOLOGÍA

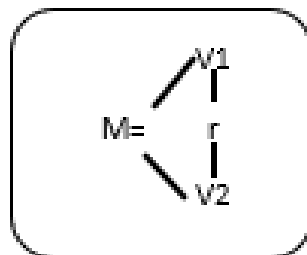
3.1 Tipo y diseño de investigación

Según CONCYTEC, la presente investigación es aplicada porque permitió establecer mecanismos a través de la justificación científica para suplir las falencias existentes. (2018) Esta investigación está destinada a la aplicación directa, ya que intenta organizar y enriquecer el conocimiento científico. El diseño fue transversal porque recolecté información en un momento establecido, y no experimental porque no se creó alguna situación nueva, sino que se observó una situación ya existente, no se manipularon las variables y los hallazgos se escribieron después del análisis en su contexto natural. (Dzul, 2010)

Este estudio es relevante porque estoy tratando de encontrar una explicación para la relación entre variables en un marco natural sin manipular dichas variables. (García y García, s.f.) Mantiene un enfoque cuantitativo en el sentido de que sus indicadores son numéricamente medibles y los resultados se analizan estadísticamente. (Sánchez y Reyes, 2015)

Figura 1

Muestra de investigación



Connotación:

La simbología de la figura 1 se detallará a continuación: (M) muestra de investigación, (V1) variable 1, (V2) variable 2 y (r) relación existente entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

La presente investigación estableció la relación que existe entre las variables, gestión de talento humano y productividad.

Definición del concepto para la variable 1: La gestión del talento se refiere a los comportamientos que maximizan los resultados creativos para una organización según Matheus (2015)

Definición operacional de la variable 1: La variable gestión de recursos humanos describe 2 dimensiones, la dimensión interna evalúa 5 indicadores: conocimiento, habilidades, capacidad, motivación y actitud; y la dimensión externa evalúa 4 indicadores: clima laboral, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y motivación.

Escala de medida de variable 1: ordinal y fue dividida en 3 rangos: nivel bajo (20-46), nivel medio (47-73) y nivel alto (74-100) para la variable 1, para dimensiones internas, nivel bajo (10-23), nivel medio (24-37), nivel alto (38-50) y dimensión externa, nivel bajo (10-23), nivel medio (24-37), nivel alto (38-50). Se utilizaron los siguientes parámetros: 1 para nunca, 2 para casi nunca, 3 para algunas veces, 4 para casi siempre y 5 para siempre.

Definición del concepto de la variable 2: La productividad se define como el coeficiente de creación de proveedores de servicios considerando la calidad de los servicios. (Koontz y Weihrich, 2004)

Definición operacional de la variable 2: La variable productividad describió 3 dimensiones: 3 indicadores de eficacia, 2 indicadores de eficiencia y 2 indicadores de efectividad.

Escala de medida de la variable 2: ordinal y fue dividida en tres rangos: Nivel bajo (20-46), nivel medio (47-73) y nivel alto (74-100) de la variable 2, para la dimensión eficacia, nivel bajo (9-21), nivel medio (22-34) y nivel alto (35-45), para dimensión eficiencia, nivel bajo (6-14), nivel medio (15-23) y nivel alto (24-30) y dimensión efectividad, nivel bajo (5-11), nivel medio (12-18) y nivel alto (19-25). Utilice los siguientes parámetros: 1 para nunca, 2 para algunas veces, 3 para casi nunca, 4 para casi siempre y 5 para siempre.

La dimensión eficacia evaluó los siguientes indicadores: satisfacción del cliente, satisfacción del personal de salud, condiciones ambientales, la dimensión eficiencia evaluó indicadores: puntualidad en la prestación del servicio y conocimiento en el campo, por último, pero no menos importante, la dimensión eficacia Indicadores de evaluación: Asumir responsabilidad funcional y trabajar bajo presión.

3.3 Población, muestra y muestreo

López define una población como un conjunto de personas u objetos con algunas características similares representadas por el estudio. (2004) La población para este estudio estuvo conformada por 68 profesionales que laboran en el servicio de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 6 médicos asistentes especialistas en nefrología, 9 residentes, 41 licenciados en enfermería y 12 auxiliares de enfermería.

Criterios de inclusión: profesional de la salud que actualmente trabaja en la unidad de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal de asistencia (agentes de admisión, personal de traslado, personal de limpieza) o personal administrativo, estudiantes y personal que no se encontraba presente al aplicar el cuestionario.

Muestra: Es un segmento del universo a estudiar, el cual debe ser representativo de la población. (López, 2004) Este estudio tiene una muestra censal, ya que se consideran todas las unidades de la población, con 68 personas. (Ramírez, 2012)

Muestreo: López define el muestreo como el método utilizado para seleccionar elementos de una muestra. (2004) Se adoptó en método no probabilístico por conveniencia para determinar el muestreo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

En la presente investigación se utilizaron técnicas de encuesta, procedimiento que permite la exploración de aspectos subjetivos y la adquisición de información de un número determinado de personas, trabajó en la exploración de la cognición personal y social. (Graso, 2006)

3.4.2 Instrumentos

Se utiliza como herramienta un cuestionario, que consiste en agrupaciones de preguntas sobre eventos que informan el estudio, el cual mantiene un vínculo entre hipótesis y objetivos. (López y Sandoval, s.f.)

Herramienta para variables de gestión del talento adaptada de Chiavenato (2009); modificada de Caicho Villaverde Yohana (2020); modificada de Yapú Cruz Verónica Alexandra (2022).

Herramientas para variables de productividad adaptadas de Fuentes (2012); modificadas de Caicho Villaverde Yohana (2020); modificadas de Yapú Cruz Verónica Alexandra (2022).

La escala ha sido revisada y aprobada por tres expertos antes de su aplicación. El método de evaluación adopta la escala de Likert, dos cuestionarios, uno para cada variable, cada uno con 20 preguntas, que es el mismo que los resultados del análisis de este estudio.

Tabla 1
Ficha técnica de instrumento 1

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S" Mariscal Cáceres". SJL-2020
Objetivo	Determinar la relación que hay entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados del puesto de salud.
Aplicación	Hospital IESS Los Ceibos
Unidad de análisis	Personal de salud
Tiempo de respuesta	15 minutos
Número de interrogantes	18 preguntas
Confiabilidad	Coefficiente alfa de Cronbach de 0.95
Dimensiones de la encuesta	Dimensión interna Dimensión externa

Tabla 2*Ficha técnica de instrumento 2*

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de Gestión de talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres" SJL-2020
Objetivo	Determinar la relación que hay entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados del puesto de salud.
Aplicación	Hospital IESS Los Ceibos
Unidad de análisis	Personal de salud
Tiempo de respuesta	15 minutos
Número de interrogantes	14 preguntas
Confiabilidad	Coficiente alfa de Cronbach 0.95
Dimensiones de la encuesta	Eficacia Eficiencia Efectividad

3.4.3 Validez y confiabilidad

Convenientemente, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de esta investigación para su validación y confiabilidad. La validación es realizada por expertos para controlar el sesgo, controlar las variables de confusión e implementar el procedimiento correcto para la aplicación. (Villasis et al, 2018) La instrumentación en este estudio ha sido validada por 3 expertos.

Tabla 3*Expertos validadores de instrumentos*

Orden	Apellidos y Nombres	Grado	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Tacuri Guerrero Johnny Roosvel	Magister en seguridad y salud ocupacional	Si	Si	Si
2	Apolo Espinoza Margarita Elizandrova	Magister en Gerencia Hospitalaria	Si	Si	Si
3	Aguirre Morocho Ivonne Estefanía	Magister en seguridad y salud ocupacional	Si	Si	Si

La confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo mediante la aplicación al 10 % de la muestra (7 trabajadores), se recolecto datos que fueron analizados con la prueba de Alfa de Cronbach mediante el programa estadístico SPSS 26. Entre los resultados la variable 1 refleja un valor de 0.90 que significa que tiene una buena confiabilidad y la variable productividad dio como resultado un valor de 0.76, lo que significa que ambos instrumentos son confiables.

Prueba de confiabilidad en la variable 1 según el resultado 0,763 significa que tiene un nivel excelente de confiabilidad el instrumento para ser empleado.

Figura 2

Alfa de Cronbach Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	20

Prueba de confiabilidad para la variable productividad según el resultado 0,803 significa que tiene un nivel excelente de confiabilidad el instrumento para ser empleado.

Figura 3

Alfa de Cronbach Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	20

3.5 Procedimientos

En un primer momento se solicitó la autorización a las autoridades, se elaboró una carta de validación del instrumento dirigida a tres expertos, uno de ellos profesor de la Universidad Cesar Vallejo, los otros dos fueron dos maestros que trabajaban en el campo de diálisis, luego de la aprobación se aplicó los instrumentos, se realizó el cuestionario a 7 personas de la muestra, y el instrumento se aplicó de forma electrónica. Con la información obtenida en el instrumento se codificaron y tabularon los datos, aplicando la prueba alfa de Cronbach se validó el instrumento. Finalmente, los resultados se reflejan en gráficos, seguidos de descripciones de los resultados obtenidos a través de los análisis respectivos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó de acuerdo al siguiente procedimiento: Los resultados descriptivos obtenidos se analizaron con tablas de frecuencia, teniendo en cuenta tanto objetivos generales como específicos, los resultados inferidos se materializaron en una prueba de normalidad para comprender la distribución de los datos, lo que permitió validar la datos para la muestra, si el conjunto sigue una distribución normal, cuando se distribuye normalmente, se aplica una prueba paramétrica para comprender el contraste, esto determina el uso de la correlación de Pearson, el orden de presentación se basa en supuestos generales y específicos. (Aguilar y Barroso, 2015)

3.7 Aspectos éticos

Se respetaron los principios éticos para la realización de esta encuesta: Beneficencia, ya que busco maximizar los beneficios de la gestión del cuidado y minimizar el daño o la falta de productividad; No maleficencia, que requiere el consentimiento para la recolección de información y minimiza el riesgo, para no causar daño a sujetos de forma imparcial, refiriéndose a la buena y correcta práctica, evitando la manipulación de variables; Autonomía: El propósito de este estudio es limitarse a los objetivos propios y no pretende imitar otros estudios; sobre los derechos de los pacientes y profesionales de la salud fueron respetados en todos sus ámbitos. (Acevedo, 2002)

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de frecuencias de variable gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	0	0	0
Nivel medio	29	47,5	47,5
Nivel alto	32	52,5	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

La tabla anterior refleja los resultados de la descripción de las variables de gestión de recursos humanos, se puede observar que el 52,5% de los encuestados piensa que está en un nivel alto, el 47,5% piensa que está en un nivel medio y el 0% piensa que está en un nivel bajo. El nivel de gestión de los recursos humanos es bajo. Se puede determinar que mantienen una adecuada gestión del talento ya que los resultados se reflejan entre niveles altos y medios de esta variable, lo cual es de gran beneficio para la institución ya que promueve una mayor productividad.

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la variable productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	0	0	0
Nivel medio	26	42,6	42,6
Nivel alto	35	57,4	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

La tabla anterior demuestra los resultados descriptivos de la variable productividad, menciona que el 57,4 % de las encuestas se encuentran en una productividad de nivel alto, el 42,6 % opinaron que se encuentra un nivel medio de productividad, mientras que el 0% opinaron que se encuentra un nivel bajo. En relación a la productividad se identifica que predominantemente se encuentra el nivel alto, seguido por el nivel medio, lo que indica que la productividad que ejercen los profesionales de salud es excelente, a pesar de no contar con los instrumentos necesarios para ejercer sus actividades diarias.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable gestión de talento humano por dimensiones

	Interna	Externa
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	57,4	47,5
Nivel alto	42,6	52,5
Total	100,0	100,0

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

La tabla anterior muestra los resultados de la descripción de las variables de gestión de recursos humanos según sus dimensiones. La dimensión de alto cumplimiento de la gestión de recursos humanos es la dimensión externa. En comparación con otras dimensiones, la tasa de cumplimiento más alta es de 52.5 %. El nivel promedio de gestión de recursos humanos variables es el 57,4% de la dimensión interna, y finalmente observar que los niveles bajos corresponden al 0% de los encuestados en ambas dimensiones. Podemos ver que la mayoría de los entrevistados consideran que se encuentra en un nivel medio a alto de aceptabilidad en las dimensiones internas y externas de HRM, lo que significa que tienen poca existencia en las dimensiones de HRM de bajo nivel.

En cuanto a la dimensión interna prevalece el nivel medio, siendo esta influenciada por el actuar del personal de salud, y la dimensión externa prevalece en el nivel alto, siendo esta influenciada por la atención percibida por el paciente y su familia.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de la variable productividad por dimensiones*

	Eficacia	Eficiencia	Efectividad
Nivel bajo	0	0	0
Nivel medio	47,5	100	19,7
Nivel alto	52,5	0	80,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

La anterior tabla refleja los resultados descriptivos de la variable productividad según sus dimensiones, la dimensión que refleja un mayor nivel alto es la dimensión efectividad con un 80,3 %, en un nivel medio la dimensión eficiencia con un 100%, en cuando al nivel bajo en las tres dimensiones opinaron que se encuentra con el 0% de los encuestados. La productividad refleja valores representativos en los niveles alto y medio. Siendo la eficiencia una dimensión de la productividad que necesita ser mejorada para ampliar la productividad mediante la calidad y cantidad de servicios prestados.

4.2 Resultados inferenciales

H1: La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

H0: La distribución de los datos estudiados no tiene una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,093	61	,200*
Productividad	,108	61	,073

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

La normalidad de los datos se puede observar en la tabla anterior, la cual se obtiene de la base de datos SPSS 26. Se puede observar que la muestra correspondiente es de 61 encuestados, es decir, un número mayor a 50, por lo que se toma la prueba de Kolmogorov-Smirnov teniendo en cuenta la definición de Normalidad de los datos, el mismo nivel de significación muestra una cifra de 0,200, por encima de un p-valor de 0,05, se supone que los datos corresponden a una distribución normal, es decir, el parámetro se probará utilizando la hipótesis alternativa (H1), por lo que se utiliza la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. Se comparan hipótesis a nivel general o específico, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de salud de un hospital de Guayaquil, 2022

H1: Existe relación directa entre gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de salud de un hospital de Guayaquil, 2022

Tabla 9

Contrastación de hipótesis general

		Gestión de talento humano	Productividad
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,304*
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	61	61
Productividad	Correlación de Pearson	,304*	1
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	61	61

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

De los resultados de la tabla 9, podemos sacar las siguientes conclusiones: se prueba la relación entre la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 productividad, porque la significancia (bilateral) es igual a 0,017, menor que 0,05, esta relación es significativa con un nivel de confianza del 95%.

Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a .304* valor positivo, lo que indica un nivel débil de correlación directa positiva entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la dimensión eficacia de la productividad y la gestión de talento humano del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión eficacia de la productividad y la gestión de talento humano del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis específica 1

		D1 EFICACIA	V1 GESTION DE TALENTO HUMANO
D1 EFICACIA	Correlación de Pearson	1	,262*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	61	61
V1 GESTION DE TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,262*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	61	61

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

De los resultados de la Tabla 10 podemos sacar las siguientes conclusiones: La relación entre la dimensión eficacia como parte de la productividad y la variable 1, gestión de recursos humanos, se demuestra una significancia de .041, esta relación es significativa en su límite superior. Por otro lado, el coeficiente de correlación igual a .262* es positivo, lo que indica que existe un nivel de correlación positiva débil entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la dimensión eficiencia de la productividad y la gestión de talento humano del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión eficiencia de la productividad y la gestión de talento humano del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

Tabla 11

Contrastación de hipótesis específica 2

		D2 EFICIENCIA	V1 GESTION DE TALENTO HUMANO
D2 EFICIENCIA	Correlación de Pearson	1	,221
	Sig. (bilateral)		,087
	N	61	61
V1 GESTION DE TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,221	1
	Sig. (bilateral)	,087	
	N	61	61

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

De los resultados de la Tabla 11 podemos sacar las siguientes conclusiones: se demuestra la relación entre la dimensión eficiencia como parte de la productividad y la variable 1 gestión de recursos humanos, y la significancia para el punto de corte de decisión es 0.087, la relación no es significativo, porque el indicador está por encima del nivel 0.05. Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a .221, valor positivo que indica un nivel muy débil de correlación entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dimensión efectividad de la productividad y la gestión de talento humano del personal de salud de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

H1: Existe relación entre la dimensión efectividad de la productividad y la gestión de talento humano del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.

Tabla 12

Contrastación de hipótesis específica 3

		D3	V1 GESTION DE
		EFFECTIVIDAD	TALENTO HUMANO
D3 EFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,267*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	61	61
V1 GESTION DE	Correlación de Pearson	,267*	1
TALENTO HUMANO	Sig. (bilateral)	,037	
	N	61	61

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Procesamiento en el aplicativo SPSS extraído de la base de datos

De los resultados de la Tabla 12, podemos sacar las siguientes conclusiones: se demuestra la relación entre la dimensión efectividad como parte de la productividad y la variable 1, con una significación de 0,037 para el punto de corte de decisión, la relación es significativo Sí, porque el indicador está por debajo del nivel 0,05. Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a .267* es positivo, lo que indica que existe un nivel de correlación positivo directo débil entre las variables de estudio, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos se ha logrado el objetivo general que es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad del personal de salud en el área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022. Esta afirmación se respalda al encontrar una sig bilateral de 0,017 y una correlación de 0,304, que corresponde a una correlación estadísticamente significativa y positiva baja.

No fue posible encontrar resultados similares a la actual investigación, sin embargo, al medir la GTH y la productividad, es similar a los hallazgos de Jaramillo y Silva (2022), quienes mencionan que la falta de modelos de GTH dentro de las empresas permite una baja productividad.

De hecho, la gestión del talento tiene un impacto en el nivel de productividad alcanzada, Caicho (2021), identificó la dependencia de la productividad de la gestión del talento humano en el trabajador de la salud, mencionó que la remuneración laboral está regulada y señaló que, en una adecuada gestión del personal, los equipos serán más productivos. En los resultados reflejados mencionó que existe una relación significativa entre sus variables al obtener los valores del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.02 mayor a 0.05; Rho = .324); la productividad será mayor. Estos resultados son similares a los hallazgos de la presente investigación, aunque utiliza otro tipo de correlación, demuestra que la gestión del talento humano cumple con un rol fundamental en la productividad y expresa que ha mejor gestión del capital humano se reflejan mejores resultados en cuanto a la productividad laboral.

En cuanto a la primera hipótesis específica manifiesta que la gestión de talento humano está relacionada directa y significativamente con la eficacia de la productividad del personal de salud; según la correlación de Pearson con un valor de 0,304, representando una correlación positiva y estadísticamente significativa débil entre las variables. No fue posible comparar estos resultados con otros realizados de la misma índole, en cuanto a dimensión se trata según el grado de correlación.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, determina que la gestión del talento se relaciona directa y significativamente con la eficiencia productiva del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022, esta dimensión no es significativa, presentando un valor de 0,087 y manteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,221, lo que sugiere que la relación entre las variables de estudio es muy débil. Además, el 100% de los encuestados tuvo un nivel medio de cumplimiento en la dimensión eficiencia, por lo que es necesario analizar el mecanismo de mejora para lograr un alto nivel de cumplimiento.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, determina que la gestión del talento se relaciona directa y significativamente con la efectividad de la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil en el año 2022, esta dimensión es significativa exhibiendo un valor de 0,037 y manteniendo un Coeficiente de correlación de Pearson de 0,267, lo que indica una relación débil entre las variables de estudio.

En cuanto a los resultados descriptivos de este estudio, refleja que los encuestados consideran que las variables de gestión de recursos humanos se encuentran en un nivel alto representando el 52,5% y en un nivel medio representando el 47,5%, estos valores se mantienen en niveles alto y medio respectivamente, son propicias para la gestión del talento, pues apunta a promover la producción laboral. Caicho (2021) determinó en su estudio que el 54% de los empleados consideraban normales las variables de gestión de talento humano, 34% altas y 12% bajas, refiriéndose a una mejor productividad en una adecuada gestión del personal.

Existe una diferencia entre ambos estudios ya que la encuesta actual reflejó un 52,5% de los resultados a favor de un nivel alto, mientras que el estudio comparativo favoreció un nivel normal de 54% para la variable gestión del talento; el porcentaje de cumplimiento es mayor a diferencia de lo actualmente se encuentran en altos niveles de gestión de recursos humanos considerando los resultados de la investigación de Caicho (2021), se considera a la variable gestión de talento humano como un factor relevante para contribuir con una mejor producción laboral, ya que reflejo una regular gestión de talento humano y como resultado existió una regular incorporación del personal; mientras que la presente

investigación manifiesta con los resultados una administración en nivel alto y medio, contribuyendo con una adecuada productividad laboral.

De hecho, según Matheus (2015) con la finalidad de lograr el máximo potencial generado por el personal, tomó en cuenta el nivel académico, habilidades y capacidades, además estudió dos dimensiones de la variable gestión de talento humano, una interna y otra externa de la variable gestión de talento humano. En la dimensión interna de la variable gestión de talento humano los resultados reflejan el 57,4 % en el nivel medio y el 42,6 % en el nivel alto, para esta dimensión se tomó en cuenta varios factores entre ellos: los conocimientos, las habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes.

En cuanto a la dimensión externa de la variable gestión de talento humano los resultados mencionan la prevalencia en el nivel alto con el 52,5 % y el 47,5 % en el nivel medio, se tomó en cuenta los siguientes factores: el clima laboral, la perspectiva de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y por último el reconocimiento y estimulación del personal. Estos resultados permiten establecer propuestas de mejora continua en la gestión de talento humano con el propósito de cumplir en la mayoría de casos con un nivel alto.

Las debilidades observadas de la variable 1 están basadas en la ausencia de motivación al personal, las condiciones de trabajo y falta de reconocimiento y estimulación; herramientas importantes en la gestión del talento humano que contribuyen con una mejor productividad, pero lastimosamente se encuentran ausentes en la actualidad en el área de hemodiálisis y afectan moderadamente la productividad del personal.

En cuanto a la variable productividad el 57,4% se encuentra en el nivel alto y el 42,6% en el nivel medio; estas opiniones del grupo encuestado reflejan relación entre las variables, ya que las dos variables presentaron similares porcentajes según las opiniones obtenidas de los instrumentos. Caicho (2021), en su estudio determino que la productividad se presenta en el nivel regular con el 52% de los encuestados, a nivel alto con el 32% y a nivel bajo con el 16%.

Entre los dos estudios existe cierta similitud al asociar que los resultados se inclinan en mayor parte al nivel medio, este se encuentra entre el 42% y 52% de

encuestados, por lo que nos permite asumir que la productividad representa una actitud orientada hacia un mejor rendimiento laboral mediante el cumplimiento de actividades y funciones el area dentro de la institución.

Según los resultados el 52,5 % de profesionales encuestados refieren estar en nivel alto en cuanto a la dimensión eficacia de la variable productividad, y el 47,5 % en el nivel medio. Los indicadores para medir el cumplimiento de la primera hipótesis fueron la satisfacción del cliente, la satisfacción del personal de salud y las condiciones del entorno. Los resultados reflejan ligeros obstáculos en la condición del entorno institucional, los mismos que impiden alcanzar el 100 % de cumplimiento en el nivel alto de eficacia; ya que por falta de mantenimiento de las instalaciones presenta periódicamente inconvenientes en los equipos como son: Planta de agua ultrapura, máquinas de hemodiálisis, etc.

Caicho (2021) menciona que el 52% se inclinaron al nivel regular, el 34% por el nivel alto y el 14% por el nivel bajo. Es así que los hallazgos de las dos investigaciones discrepan en cuanto a los resultados de cumplimiento en la dimensión eficacia, ya que el estudio de Caicho menciona el mayor porcentaje inclinación a nivel regular y la presente investigación en un nivel alto; pero la similitud que se encuentra a nivel descriptivo es la meta a cumplir, ya que menciona el anhelo de alcanzar bajo las condiciones idóneas, favorecer al máximo la toma de decisiones para alcanzar las metas propuestas.

Mientras que la dimensión eficiencia según los resultados obtenidos refleja un cumplimiento del 100% en el nivel medio, para recolectar esta valoración se utilizó los siguientes indicadores: Puntualidad en los servicios prestados y conocimientos del área, esta dimensión según los resultados expuestos necesita ser gestionada con el propósito de alcanzar un mejor nivel de cumplimiento. Caicho (2021) menciona en su estudio que el 40% manifestaron estar en un nivel regular de eficiencia. Existe discrepancia entre los resultados encontrados por el nivel de cumplimiento, el uno se encuentra en mejor cumplimiento que el otro, cabe mencionar que la relación entre dimensión y variable es la misma, por lo que permite hacer la comparación de resultados al observar que una eficiencia regular es resultado de una gestión regular. Como lo afirma la teoría de Chiavenato (2004),

define a la eficiencia como la capacidad de aprovechar al máximo los recursos de la institución.

El estudio de Muñoz, Vargas y Zavaleta (2020), entre sus resultados presentó una relación positiva entre las variables estudiadas la productividad generada según la administración del capital humano, refiere que ante la correcta y eficiente gestión incrementa la productividad, esta información contribuye con la afirmación de resultados de la presente investigación, ya que realizaron una investigación con una población de 60 colaboradores, usando la entrevista y el cuestionario como instrumentos, herramientas similares al presente trabajo de grado.

Además, Obando (2020), tuvo como fin analizar la importancia de capacitar al talento humano y la productividad que esto genera, este estudio bibliográfico menciona en sus resultados el aporte significativo de las propuestas de mejora en la administración del personal y productividad. Siendo la capacitación del personal uno de los indicadores de la dimensión eficiencia. La comparación de los estudios mencionados, demuestra que al establecer la administración del personal mediante la capacidad de cumplir adecuadamente una determinada función como la eficiencia describe, se logra como resultados mayor compromiso y cumplimiento de actividades asignadas, esto contribuye a lograr una mejor productividad en el ambiente laboral.

Respecto a la dimensión efectividad, los resultados encontrados en la presente investigación son del 80,3 % en el nivel alto y el 19,7 % en el nivel medio relacionado a la variable gestión de talento; en comparación con un estudio realizado por Caicho (2021), se evidenció que el 50% de los encuestados respondieron inclinarse por el nivel regular, el 30% en el nivel alto y 20% en el nivel bajo. Existe discrepancia entre los resultados de las investigaciones, dado que los resultados evalúan los mismos las mismas dimensiones pero con resultados de cumplimiento distinto, es de gran importancia realizar la comparación de los estudios para observar las consecuencias que genera la falta de gestión en la eficiencia del personal; teóricamente García y Leal (2008) mencionan, la efectividad es un importante determinante de la producción, ya que permite el impacto de los mejores productos y mayores logros, considerando a la cantidad como un criterio de medición; se

refieren a efectividad como la relación que existe entre lo planificado y la obtención de resultados a través del cumplimiento de metas planteadas.

Por otra parte, Mena, Freire, Sinaluisa y Santillán (2019) en un estudio relacionado con la gestión del personal y la productividad adquirida, menciona en sus resultados que el 38,75% del personal estaba satisfecho con las condiciones laborables, después de tres meses se encontró mejorías y demostró que el 46,25% del personal estaba satisfecho de las condiciones laborales, por lo que el índice de productividad fue mayor, el aporte de este estudio permite la comparación entre resultados de investigación, la variable 1 generará una mejor productividad de parte del personal basada en la dimensión efectividad.

Efectividad es la dimensión que se encuentra en la mejor posición en cuanto al cumplimiento se trata; los indicadores estudiados fueron: Responsabilidad de asumir funciones y el trabajo bajo presión, la respuesta de cumplimiento a estos indicadores por parte del personal de salud fue muy positiva, ya que a pesar de las falencias que presenta la institución como: Falta de insumos, disminución de personal sanitario, incremento de responsabilidades, trabajo bajo presión, etc. Estos resultados demuestran que con una adecuada administración del capital humano sumado a la voluntad de los profesionales de salud por cumplir con las asignaciones del área, las falencias que existan pueden ser reemplazadas por soluciones en cuanto a la mano de obra y así cumplir con el propósito principal, brindar una atención de salud digna al paciente.

En las tres dimensiones de productividad los profesionales de salud pertenecen al área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, existen factores que no depende del personal para intervenir de tal forma que contribuya al mejoramiento de esta variable, entre estos cabe mencionar los siguientes: Las condiciones del entorno y el trabajo bajo presión, estos dos indicadores quedan fuera del alcance de los profesionales, dado que ejercen su mayor esfuerzo y responsabilidad, pero los aspectos como falta de mantenimiento de las máquinas de hemodiálisis y la planta de agua ultrapura, ha ocasionado la inhabilitación de máquinas por averías que podrían poner en riesgo la vida del paciente durante el tratamiento dialítico, además de que por consecutivas ocasiones la institución se ha visto en la obligación de parar con las sesiones dialíticas por falta de agua ultrapura para los tratamientos.

En cuanto al trabajo bajo presión, resulta que el número de profesionales ha disminuido por distintos motivos: Jubilación, cambio de área, despidos, maternidad, permisos médicos, renunciaciones voluntarias en el periodo de la pandemia, ocasionando una gran sobrecarga de trabajo y accidentes laborales, la institución al momento no cuenta con el presupuesto necesario para abrir más plazas de trabajo y así asignar el número necesario para ejercer las actividades en el área de diálisis, a pesar de estos inconvenientes el personal trata día tras día de llevar a cabo los tratamientos dialíticos de todos los pacientes programados, es una tarea difícil de cumplir, sin contar con el talento humano necesario, pero el compromiso de cada uno de los profesionales con el área de hemodiálisis ha permitido el cumplimiento de las sesiones dialíticas sin dejar un solo paciente excluido del tratamiento dialítico programado.

Referente a la metodología que se aplicó para el desarrollo del presente estudio. Se utilizó una muestra censal, la misma que resultó una debilidad al momento de realizar y emplear los instrumentos, sin embargo, se garantizó los criterios de inclusión y exclusión de las personas que conformaron la investigación; entre las fortalezas encontradas la colaboración del líder del servicio y la accesibilidad al personal permitieron la aplicación de los instrumentos en el tiempo programado, sin presentar inconvenientes ni retrasos.

En cuanto a la metodología utilizada para elaborar esta encuesta, la aplicación de la muestra censal es una debilidad de la encuesta, ya que los resultados no son generalizables a la población, pero sí los criterios de inclusión y exclusión de quienes participaron en la encuesta censal; entre estas fortalezas, la colaboración del jefe de servicio y la accesibilidad de los trabajadores permiten que las herramientas se apliquen dentro del tiempo asignado sin inconvenientes ni demoras.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó una correlación significativa entre la variable gestión de talento humano y la variable productividad con una correlación de 0,304, que es un valor positivo e indica un grado débil de correlación positiva entre las variables en estudio.
- Segunda** : Existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable gestión de talento humano y la dimensión eficacia de la variable productividad, y la correlación es de 0,262, que es un valor positivo, lo que indica que existe una correlación positiva débil entre las variables de la dimensión mencionada.
- Tercera** : Existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable gestión de talento humano y la dimensión eficiencia de la variable productividad, el grado de correlación es de 0,221, que es un valor positivo, lo que indica ser positiva muy débil entre las variables de la dimensión estudiada.
- Cuarta** : Existe una relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de talento humano y dimensión efectividad de la variable productividad en 0.267. Esto sugiere que existe cierto grado de correlación positiva débil entre las variables.
- Quinta** : Los resultados mostraron que la variable de investigación gestión de talento humano se ubicó en nivel alto en el 52,5% de los trabajadores de la salud y en nivel medio en el 47,5% de los trabajadores de la salud.
- Sexta** : El 57,4% de los empleados entrevistados cree que la variable productividad está en un nivel alto y el 42,6% dice que está en un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a la unidad de recursos humanos gestionar las plazas necesarias del personal de salud, para lograr la cobertura de actividades y metas del servicio de hemodiálisis.
- Segunda** : Se recomienda al hospital proporcionar los insumos necesarios, las instalaciones adecuadas, las capacitaciones continuas y la inducción correspondiente a los profesionales, para contribuir con la eficacia, eficiencia, y efectividad de la productividad.
- Tercera** : Se recomienda al personal de talento humano contribuir con la capacitación motivacional al personal a cargo, fomentando el trabajo en equipo, asertividad en la toma de decisiones y manejo de emociones.
- Cuarta** : Se recomienda al líder del área continuar con la gestión del área, priorizando los indicadores que mantengan valores bajos que resulten perjudiciales en el cumplimiento de actividades.
- Quinta** : Se recomienda a los profesionales de salud contribuir con su mejor esfuerzo por cumplir las metas propuestas por el servicio de hemodiálisis, que la escasez o ausencia de herramientas para realizar sus actividades no sea un impedimento para brindar un servicio de calidad.
- Sexta** : Se recomienda a la coordinación del personal de salud del área de hemodiálisis gestionar las debilidades encontradas en el presente estudio, con la finalidad de convertirlas en fortalezas para la unidad.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Revista Scielo Ciencia y enfermería*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-5532002000100003&script=sci_arttext
- Aguilar, G. y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 73 -88.
<https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Caicho, Y. (2021). Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casanueva, C. y Rodríguez, C. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana calidad de trabajo y capital humano. *Revista Comercio exterior*, 16-33.
http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/122/2/16_Casanueva-.pdf
- Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos. 9na edición, Colombia: McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera edición. México, D. F: McGraw-Hill.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). Entidades Integrantes del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, de la Ley N° 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
<https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Díaz, G. A. y Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana*

- de *Contabilidad y Administración de Empresas*, 29- 48.
http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Díaz, A. y Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas.
Revista Torreón Universitario.
<https://www.camjol.info/index.php/torreon/article/view/13427/15623>
- Dirección Nacional de Cambio de Cultura Organizacional. salud.gob.ec, (4 de septiembre del 2022).
<https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-cambio-de-clima-y-cultura-organizacional/2012>
- Duque, E. (2014). Editorial especial en RRHH – Retos de la gestión de recursos humanos.
Revista Elsevier, 5(11): 3.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700138>
- Durán, A. (2015). Unidades de análisis. Slideshare a Scribd company.
<https://es.slideshare.net/margaraduran/unidades-de-analisis-54758257>
- Dzul, M. (2010). Aplicación básica de los métodos científicos. Sistema de universidad virtual, Universidad autónoma del Estado de Hidalgo.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- El método Kaizen: los secretos del método japonés que usan empresas como Toyota.
Revista La República, (5 de septiembre del 2022).
<https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/metodo-kaizen-los-secretos-del-metodo-japones-que-usan-empresas-como-toyota-3346614>
- Espinosa, F., Díaz, A. y Back, N. (2008). Un procedimiento de evaluación de las condiciones necesarias para innovar la gestión de mantenimiento de una empresa.
Revista Scielo Información Tecnológica. 97- 104.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_serial&pid=0718-0764&lng=es&nrm=iso
- Franco, O. y Guerreiro, C. (2018). Gestión del Talento Humano: Una Revisión Conceptual.
researchgate.net, 918- 940.
https://www.researchgate.net/publication/335172763_Revisión_conceptual_Gestión_del_Talento_Humano
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Scielo Dimensión*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047#B7

Fuentes, S. (2012). Satisfacción Laboral y Su Influencia en la Productividad [tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, H. y Leal, F. (2008). Tecnología e innovación en la empresa. México: Alfaomega Grupo Editor S.A.

García, M. y García, M. (s.f.) Los métodos de investigación. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

González, M. y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. Medisur. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2016000200002&lng=es

Grasso, L., (2006). Encuestas: elementos para su diseño y análisis. 1ra Edición Córdoba: Encuentro Grupo Editor.

Hidalgo, M., Romero, M. y Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. CIENCIAMATRIA. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.*

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia.* <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Jaramillo, J. y Silva, Y. (2022). Gestión del talento humano y productividad académica en un instituto universitario. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 31- 46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499685>

Jiménez, F. y Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 449- 465. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/818/954>

- Jones, G. y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6ª Ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Koontz, H. et. al. (2004). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill.
https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent.
- Lam, R. y Hernández, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?. *Revista Cubana Hematol Inmunol Hemoter* [Internet]. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-506266>
- López, J. (2004). Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad. *Universia Business Review*, 82- 95.
https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Pueden+las+tecnolog%C3%ADa+s+de+la+informaci%C3%B3n+mejorar+la+productividad&author=L%C3%B3pez+J.&publication_year=2004&journal=Universia+Business+Review&issue=1&pages=82-95
- López, N., Sandoval, I. (s.f.). *Métodos y técnicas de Investigación cuantitativa y cualitativa*. Sistema de Universidad Virtual, Universidad Guadalajara.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/176/3/M%c3%a9todos%20y%20t%C3%a9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- López, P., (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista Scielo*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Cengage Learning.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat_issuu_dcbcca7fe008df
- Matheus, C. (2015). Dimensiones de la gestión del talento humano, en *Gestión del talento humano*. <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-deltalento.html>.
- Maturana, D. y Andrade, V. (2019). La relación entre la formación de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. *Revista SciELO*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400101
- Mena, A., Freire, J., Sinaluisa, M. y Santillán, D. (2019). Modelo de gestión de talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada

- en Ambato, Ecuador. *Revista Industrial Data*, 139- 156.
<https://www.redalyc.org/journal/816/81662532010/81662532010.pdf>
- Muñoz, H., Vargas, J. y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *Revista Dialnet*, 175- 198.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. Repositorio institucional, USDG. CORE.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Obando, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 166- 173. file:///C:/Users/VERITO/Downloads/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713.pdf
- Pin, G. (2020). Optimización de la gestión de talento humano para incrementar la productividad organizacional. Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/handle/3317/15208>
- Ramírez, C., (2011). Propuesta metodológica para el desarrollo de productos. *Revista Scielo Pensamiento y gestión*, 21- 45.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-6276201100010003
- Ramírez, F. (2012). Como hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo, Caracas, 387. https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/388
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición, México: Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica (5ta. Ed.). Business Support Anneth SRI.
- Tejada, A., (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. *Red de revistas científicas de Acceso abierto diamante*, 155-133.
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Villacis, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 414- 421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión de talento humano				
¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022	La gestión de talento humano está relacionada directa y significativamente con la productividad del personal de salud del área de salud de un hospital de Guayaquil, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Dimensión interna	Conocimientos	1-2	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo= 20 - 46 puntos Medio= 47 - 73 puntos Alto= 74 - 100 puntos
				Habilidades	3-4		
				Capacidades	5-6		
Motivaciones	7-8						
Actitudes	9-10						
Dimensión externa	Clima laboral	11-12					
	Perspectiva de desarrollo profesional	13-14					
	Condiciones de trabajo	15-16					
	Reconocimiento y estimulación	17-18					
Variable 2: Productividad							
¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la eficiencia de la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la eficiencia de la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022	La gestión de talento humano está relacionada directa y significativamente con la eficiencia de la productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Eficacia	Satisfacción del cliente	1-2	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo= 20 - 46 puntos Medio= 47 - 73 puntos Alto= 74 - 100 puntos
				Satisfacción del personal de salud	3-4		
				Condiciones del entorno	5-6		
Eficiencia	Puntualidad en los servicios prestados	7-8					
	Conocimientos del área	9-10					
Efectividad	Responsabilidad de asumir funciones	11-12					
	Trabajo bajo presión	13-14					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Método: Deductivo – Analítico Diseño: No experimental de corte transversal		Población: 68 personas Muestra: censal 68 personas	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: Tablas de frecuencia Inferencial: Análisis paramétrico – Correlación de Pearson		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión de talento humano	Es la acción de obtener la máxima creación de valor para la organización. (Matheus, 2015)	Esta variable se medirá a través de del instrumento cuestionario, contiene 18 ítems, el mismo que contiene 2 dimensiones una interna que evalúa 5 indicadores y la otra dimensión externa que evalúa 4 indicadores.	Dimensión interna	Conocimientos	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nuca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Habilidades	
				Capacidades	
				Motivaciones	
			Dimensión externa	Actitudes	
				Clima laboral	
				Perspectiva de desarrollo profesional	
				Condiciones de trabajo	
Reconocimiento y estimulación					
Variable 2 Productividad	Es el coeficiente producción e insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. (Koontz y Weihrich, 2004)	Esta variable se medirá a través de del instrumento cuestionario, contiene 14 ítems, el mismo que contiene 3 dimensiones: eficacia con 3 indicadores, eficiencia con 2 indicadores y efectividad con 2 indicadores a ser evaluados. Como método de medición se utilizará la escala Likert con los siguientes niveles y rangos: Bajo: menor de 30 puntos Promedio: de 31 hasta 50 puntos Alto: mayor de 51 puntos	Eficacia	Satisfacción del cliente	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nuca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Satisfacción del personal de salud	
				Condiciones del entorno	
			Eficiencia	Puntualidad en los servicios prestados	
				Conocimientos del área	
			Efectividad	Responsabilidad de asumir funciones	
				Trabajo bajo presión	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

TEST GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Instrucciones: A continuación, encontraras afirmaciones acerca de formas de pensar, sentir y actuar. Lee con detenimiento y marca con una X, según corresponda. Ten presente que no existen respuestas buenas o malas, responde con veracidad.

Operaciones de respuesta:

S= Siempre
 CS= Casi siempre
 AV= A veces
 CN= Casi nunca
 N= Nunca

N°	Indicadores	S	CS	AV	CN	N
Dimensión Interna						
1	¿El líder tiene conocimiento de gestión en servicios de salud?					
2	¿El líder del área gestiona el talento humano de manera equitativa en el área?					
3	¿El líder cumple con el perfil del cargo según las competencias establecidas por la institución?					
4	¿Existe en el área la facilidad de resolución de problemas?					
5	¿El líder y coordinadores de sala satisfacen las necesidades del servicio de salud?					
6	¿Cuándo se presenta una dificultad o problema, lo principal es encontrar una solución?					
7	¿Recibe algún tipo de incentivo cuando realiza un excelente trabajo?					
8	¿Existen reconocimientos públicos por su buen desempeño laboral?					
9	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?					
10	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?					
Dimensión Externa						
11	¿El entorno laboral le proporciona confianza para realizar sus actividades laborales?					
12	¿Cuándo se presenta un evento adverso, recibe el apoyo necesario de su líder para la resolución del mismo?					
13	¿Usted percibe un agradable ambiente laboral en el área de trabajo?					
14	¿Se brinda capacitaciones acerca de los protocolos del área?					
15	¿Cuándo desconoce algún procedimiento a realizar, le brindan la oportunidad de realizarlo después de capacitarle?					
16	¿Las instalaciones son adecuadas para realizar sus actividades?					
17	¿Sus derechos como trabajador son respetados?					
18	¿El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
19	¿Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución?					
20	¿El trabajo que realiza es evaluado en forma justa?					

TEST PRODUCTIVIDAD

Instrucciones: A continuación, encontraras afirmaciones acerca de formas de pensar, sentir y actuar. Lee con detenimiento y marca con una X, según corresponda. Ten presente que no existen respuestas buenas o malas, responde con veracidad.

Operaciones de respuesta:

S= Siempre
 CS= Casi siempre
 AV= A veces
 CN= Casi nunca
 N= Nunca

N°	Indicadores	S	CS	AV	CN	N
Eficacia						
1	¿Sus actividades realizadas generan satisfacción en el usuario externo?					
2	¿El usuario externo le refiere su gratitud al egresar del tratamiento dialítico?					
3	¿Recibe con frecuencia denuncias y quejas por mal trato en la atención de salud?					
4	¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza a diario en el área de trabajo?					
5	¿Participa con entusiasmo en fechas festivas organizadas por el área de hemodiálisis?					
6	¿La organización de actividades dentro del área de trabajo le brinda satisfacción al realizar su trabajo?					
7	¿Cuenta con los insumos necesarios para los procedimientos que realiza?					
8	¿Existe un ambiente de armonía en el lugar de trabajo y desarrolla con libertad sus actividades?					
9	¿Las condiciones de infraestructura que le brinda la institución se ajustan a su requerimiento durante la jornada laboral?					
Eficiencia						
10	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					
11	¿Usted percibe que la cobertura de asistencia sanitaria del área de hemodiálisis se cumple?					
12	¿Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido?					
13	¿Se brinda una inducción del área al personal nuevo?					
14	¿Toma decisiones asertivas con conocimiento científico al resolver complicaciones durante el tratamiento?					

15	¿Se le presentan casos nuevos que no puede resolver por desconocimiento?					
Efectividad						
16	¿En ausencia de su inmediato superior asume sus responsabilidades?					
17	¿Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente?					
18	¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?					
19	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?					
20	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud?					

Anexo 4. Validación de instrumentos por expertos

Reporte de SENESCYT Magister Tacuri Guerrero Johnny Roosvel

Información Personal	
Identificación:	0924993934
Nombres:	TACURI GUERRERO JOHNNY ROOSVEL
Género:	MASCULINO
Nacionalidad:	ECUADOR

Imprimir Información

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	Nacional		1037-2019-2082533	2019-06-12	

Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MEDICO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1008-13-1256641	2013-12-26	

Reporte de SENESCYT Magister Apolo Espinoza Margarita Elizandrova

Información Personal	
Identificación:	0913872537
Nombres:	APOLO ESPINOZA MARGARITA ELIZANDROVA
Género:	FEMENINO
Nacionalidad:	ECUADOR

Imprimir Información

Título(s) de cuarto nivel o posgrado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL	Nacional		1021-14-86044332	2014-02-20	

Título(s) de tercer nivel de grado						
Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
LICENCIADA EN ENFERMERIA	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Nacional		1028-08-869323	2008-11-04	

Reporte de SENESCYT Magister Aguirre Morocho Ivonne Estefanía

Información Personal

Identificación: 0925612822

Imprimir Información

Nombres: AGUIRRE MOROCHO IVONNE ESTEFANIA

Género: FEMENINO

Nacionalidad: ECUADOR

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	Nacional		1037-2020-2192993	2020-07-20	

Título(s) de tercer nivel de grado

Título	Institución de Educación Superior	Tipo	Reconocido Por	Número de Registro	Fecha de Registro	Observación
MEDICO	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	Nacional		1006-13-1191641	2013-01-29	

Anexo 5. Firmas de aprobacion de los expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Johnny Tacuri Guerrero

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, Grupo 01, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma digitalmente por:
VERONICA
ALEXANDRA YAPU
CRUZ

Firma

Verónica Alexandra Yapú Cruz
1003896287

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

Definición conceptual variable 1: Gestión de talento humano se refiere a la acción de adquirir el mayor logro de creación para la organización según Matheus (2015)

Definición conceptual variable 2: Productividad es definida como el coeficiente producción e insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. (Koontz y Wehrich, 2004)

Dimensiones de las variables:

La variable Gestión de talento humano describe 2 dimensiones:

- Dimensión 1 Interna

Matheus manifiesta la dimensión interna a aquella que estudia la composición del personal midiendo conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones, utilizando indicadores que permiten administrar el talento humano indistintamente en cualquier empresa. (2015)

- Dimensión 2 Externa

Matheus refiere que la dimensión externa estudia los elementos del entorno que afectan en la selección, desarrollo y permanencia del personal, entre estos se menciona: Clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo y por último reconocimiento y estimulación. (2015)

La variable productividad describe 3 dimensiones:

- Dimensión 1

Eficacia con 3 indicadores (satisfacción del cliente, satisfacción del personal de salud, condiciones del entorno)

Robbins y Judge, definen a eficacia como el nivel que utiliza toda institución para satisfacer las peticiones de los beneficiarios. Es necesario tomar acciones para alcanzar las metas propuestas, con las condiciones y bienes existentes en beneficio de la organización. (2013)

- Dimensión 2

Eficiencia con 2 indicadores (puntualidad en los servicios prestados y conocimientos del área)

Lam y Hernández, afirman que la eficiencia de un sistema de salud es óptima cuando se proporciona un servicio de salud adecuado para la población con el uso mínimo de recursos, otra forma es lograr los mejores resultados con los bienes que disponga la institución. (2008)

- Dimensión 3

Efectividad con 2 indicadores (responsabilidad de asumir funciones y trabajo bajo presión).

La efectividad, es un importante determinante de la producción, ya que permite el impacto de los mejores productos y mayores logros, considerando a la cantidad como un criterio de medición. García y Leal, se refieren a efectividad como la relación que existe entre los resultados obtenidos y los resultados planeados, midiendo el cumplimiento de los objetivos planteados. (2008)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dimensión interna	Conocimientos Habilidades Capacidades Motivaciones Actitudes	10 ítems	Bajo= menos de 40 puntos Promedio= de 41 a 70 puntos
Dimensión externa	Clima laboral Perspectiva de desarrollo profesional Condiciones de trabajo Reconocimiento y estimulación	8 ítems	Alto= mayor de 71 puntos

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Satisfacción del cliente Satisfacción del personal de salud Condiciones del entorno	6 ítems	Bajo= menos de 30 puntos Promedio= de 31 a 50 puntos
Eficiencia	Puntualidad en los servicios prestados Conocimientos del área	4 ítems	Alto= mayor de 51 puntos
Efectividad	Responsabilidad de asumir funciones Trabajo bajo presión.	4 ítems	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

ESCUELA DE POSGRADO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION DE TALENTO HUMANO INTERNA								
1	El líder tiene conocimiento de gestión en servicios de salud	X		X		X		
2	El líder del área conoce la administración del área de hemodiálisis	X		X		X		
3	El líder cumple con el perfil del cargo según las competencias establecidas por la institución.	X		X		X		
4	Existe en el área la facilidad de resolución de problemas	X		X		X		
5	El líder y coordinadores de sala se encuentran en la capacidad de dirigir el área	X		X		X		
6	Cuando se presenta una dificultad o problema, lo principal es encontrar una solución	X		X		X		
7	Recibe algún tipo de incentivo cuando realiza un excelente trabajo	X		X		X		
8	Existen reconocimientos públicos por su buen desempeño laboral	X		X		X		
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	X		X		X		
10	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo							
DIMENSIÓN 2 GESTION DE TALENTO HUMANO EXTERNA								
11	El entorno laboral le proporciona confianza para realizar sus actividades laborales	X		X		X		
12	Cuando se presenta un evento adverso, recibe el apoyo necesario de su líder para la resolución del mismo	X		X		X		
13	Existen capacitaciones continuas acerca de la especialidad de hemodiálisis	X		X		X		
14	Cuando desconoce algún procedimiento a realizar, le brindan la oportunidad de realizarlo después de capacitarle	X		X		X		
15	Dispone de las instalaciones e insumos para realizar sus actividades laborales	X		X		X		
16	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
17	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución	X		X		X		
18	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

ESCUELA DE POSGRADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 EFICACIA								
1	Sus actividades realizadas generan satisfacción en el usuario externo	X		X		X		
2	El usuario externo le refiere su gratitud al egresar del tratamiento dialítico	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con las actividades que realiza a diario en el área de trabajo	X		X		X		
4	Participa con entusiasmo en fechas festivas organizadas por el área de hemodiálisis	X		X		X		
5	Las condiciones del lugar de trabajo contribuyen en las actividades realizadas	X		X		X		
6	Existe un ambiente de armonía en el lugar de trabajo y desarrolla con libertad sus actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA								
7	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	X		X		X		
8	Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
9	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
10	Conoce y emplea los protocolos establecidos dentro del área de hemodiálisis	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 EFECTIVIDAD								
11	En ausencia de su inmediato superior asume sus responsabilidades	X		X		X		
12	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente	X		X		X		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
14	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APTO PARA LA APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de septiembre del 2022



Firma digitalizada por:
JOHNNY ROOSEVELT
TACURI GUERRERO

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Margarita Apolo Espinoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, Grupo 01, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

VERÓNICA
ALEJANDRA YAPÚ
CRUZ
1003896287

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

Definición conceptual variable 1: Gestión de talento humano se refiere a la acción de adquirir el mayor logro de creación para la organización según Matheus (2015)

Definición conceptual variable 2: Productividad es definida como el coeficiente producción e insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. (Koontz y Wehrich, 2004)

Dimensiones de las variables:

La variable Gestión de talento humano describe 2 dimensiones:

- Dimensión 1 Interna

Matheus manifiesta la dimensión interna a aquella que estudia la composición del personal midiendo conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones, utilizando indicadores que permiten administrar el talento humano indistintamente en cualquier empresa. (2015)

- Dimensión 2 Externa

Matheus refiere que la dimensión externa estudia los elementos del entorno que afectan en la selección, desarrollo y permanencia del personal, entre estos se menciona: Clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo y por último reconocimiento y estimulación. (2015)

La variable productividad describe 3 dimensiones:

- Dimensión 1

Eficacia con 3 indicadores (satisfacción del cliente, satisfacción del personal de salud, condiciones del entorno)

Robbins y Judge, definen a eficacia como el nivel que utiliza toda institución para satisfacer las peticiones de los beneficiarios. Es necesario tomar acciones para alcanzar las metas propuestas, con las condiciones y bienes existentes en beneficio de la organización. (2013)

- Dimensión 2

Eficiencia con 2 indicadores (puntualidad en los servicios prestados y conocimientos del área)

Lam y Hernández, afirman que la eficiencia de un sistema de salud es óptima cuando se proporciona un servicio de salud adecuado para la población con el uso mínimo de recursos, otra forma es lograr los mejores resultados con los bienes que disponga la institución. (2008)

- Dimensión 3

Efectividad con 2 indicadores (responsabilidad de asumir funciones y trabajo bajo presión).

La efectividad, es un importante determinante de la producción, ya que permite el impacto de los mejores productos y mayores logros, considerando a la cantidad como un criterio de medición. Garcia y Leal, se refieren a efectividad como la relación que existe entre los resultados obtenidos y los resultados planeados, midiendo el cumplimiento de los objetivos planteados. (2008)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dimensión interna	Conocimientos Habilidades Capacidades Motivaciones Actitudes	10 ítems	Bajo= menos de 40 puntos Promedio= de 41 a 70 puntos
Dimensión externa	Clima laboral Perspectiva de desarrollo profesional Condiciones de trabajo Reconocimiento y estimulación	8 ítems	Alto= mayor de 71 puntos

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Satisfacción del cliente Satisfacción del personal de salud Condiciones del entorno	6 ítems	Bajo= menos de 30 puntos Promedio= de 31 a 50 puntos
Eficiencia	Puntualidad en los servicios prestados Conocimientos del área	4 ítems	Alto= mayor de 51 puntos
Efectividad	Responsabilidad de asumir funciones Trabajo bajo presión.	4 ítems	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

ESCUELA DE POSGRADO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION DE TALENTO HUMANO INTERNA								
1	El líder tiene conocimiento de gestión en servicios de salud	X		X		X		
2	El líder del área conoce la administración del área de hemodiálisis	X		X		X		
3	El líder cumple con el perfil del cargo según las competencias establecidas por la institución.	X		X		X		
4	Existe en el área la facilidad de resolución de problemas	X		X		X		
5	El líder y coordinadores de sala se encuentran en la capacidad de dirigir el área	X		X		X		
6	Cuando se presenta una dificultad o problema, lo principal es encontrar una solución	X		X		X		
7	Recibe algún tipo de incentivo cuando realiza un excelente trabajo	X		X		X		
8	Existen reconocimientos públicos por su buen desempeño laboral	X		X		X		
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	X		X		X		
10	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo							
DIMENSIÓN 2 GESTION DE TALENTO HUMANO EXTERNA								
11	El entorno laboral le proporciona confianza para realizar sus actividades laborales	X		X		X		
12	Cuando se presenta un evento adverso, recibe el apoyo necesario de su líder para la resolución del mismo	X		X		X		
13	Existen capacitaciones continuas acerca de la especialidad de hemodiálisis	X		X		X		
14	Cuando desconoce algún procedimiento a realizar, le brindan la oportunidad de realizarlo después de capacitarle	X		X		X		
15	Dispone de las instalaciones e insumos para realizar sus actividades laborales	X		X		X		
16	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
17	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución	X		X		X		
18	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

ESCUELA DE POSGRADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 EFICACIA								
1	Sus actividades realizadas generan satisfacción en el usuario externo	X		X		X		
2	El usuario externo le refiere su gratitud al egresar del tratamiento dialítico	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con las actividades que realiza a diario en el área de trabajo	X		X		X		
4	Participa con entusiasmo en fechas festivas organizadas por el área de hemodiálisis	X		X		X		
5	Las condiciones del lugar de trabajo contribuyen en las actividades realizadas	X		X		X		
6	Existe un ambiente de armonía en el lugar de trabajo y desarrolla con libertad sus actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA								
7	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	X		X		X		
8	Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
9	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
10	Conoce y emplea los protocolos establecidos dentro del área de hemodiálisis	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 EFECTIVIDAD								
11	En ausencia de su inmediato superior asume sus responsabilidades	X		X		X		
12	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente	X		X		X		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
14	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APTO PARA LA APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Apolo Espinoza Margarita Elizandrova DNI: ...0913872537.....

Especialidad del validador: MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de septiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Ivonne Aguirre Morocho

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, Grupo 01, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022
y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma
Verónica Alexandra Yapú Cruz
1003896287

Firmado electrónicamente por:
VERÓNICA
ALEXANDRA YAPU
CRUZ

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

Definición conceptual variable 1: Gestión de talento humano se refiere a la acción de adquirir el mayor logro de creación para la organización según Matheus (2015)

Definición conceptual variable 2: Productividad es definida como el coeficiente producción e insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. (Koontz y Wehrich, 2004)

Dimensiones de las variables:

La variable Gestión de talento humano describe 2 dimensiones:

- Dimensión 1 Interna

Matheus manifiesta la dimensión interna a aquella que estudia la composición del personal midiendo conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones, utilizando indicadores que permiten administrar el talento humano indistintamente en cualquier empresa. (2015)

- Dimensión 2 Externa

Matheus refiere que la dimensión externa estudia los elementos del entorno que afectan en la selección, desarrollo y permanencia del personal, entre estos se menciona: Clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo y por último reconocimiento y estimulación. (2015)

La variable productividad describe 3 dimensiones:

- Dimensión 1

Eficacia con 3 indicadores (satisfacción del cliente, satisfacción del personal de salud, condiciones del entorno)

Robbins y Judge, definen a eficacia como el nivel que utiliza toda institución para satisfacer las peticiones de los beneficiarios. Es necesario tomar acciones para alcanzar las metas propuestas, con las condiciones y bienes existentes en beneficio de la organización. (2013)

- Dimensión 2

Eficiencia con 2 indicadores (puntualidad en los servicios prestados y conocimientos del área)

Lam y Hernández, afirman que la eficiencia de un sistema de salud es óptima cuando se proporciona un servicio de salud adecuado para la población con el uso mínimo de recursos, otra forma es lograr los mejores resultados con los bienes que disponga la institución. (2008)

- Dimensión 3

Efectividad con 2 indicadores (responsabilidad de asumir funciones y trabajo bajo presión).

La efectividad, es un importante determinante de la producción, ya que permite el impacto de los mejores productos y mayores logros, considerando a la cantidad como un criterio de medición. García y Leal, se refieren a efectividad como la relación que existe entre los resultados obtenidos y los resultados planeados, midiendo el cumplimiento de los objetivos planteados. (2008)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dimensión interna	Conocimientos Habilidades Capacidades Motivaciones Actitudes	10 ítems	Bajo= menos de 40 puntos Promedio= de 41 a 70 puntos
Dimensión externa	Clima laboral Perspectiva de desarrollo profesional Condiciones de trabajo Reconocimiento y estimulación	8 ítems	Alto= mayor de 71 puntos

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Eficacia	Satisfacción del cliente Satisfacción del personal de salud Condiciones del entorno	6 ítems	Bajo= menos de 30 puntos Promedio= de 31 a 50 puntos
Eficiencia	Puntualidad en los servicios prestados Conocimientos del área	4 ítems	Alto= mayor de 51 puntos
Efectividad	Responsabilidad de asumir funciones Trabajo bajo presión.	4 ítems	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

ESCUELA DE POSGRADO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION DE TALENTO HUMANO INTERNA								
1	El líder tiene conocimiento de gestión en servicios de salud	X		X		X		
2	El líder del área conoce la administración del área de hemodiálisis	X		X		X		
3	El líder cumple con el perfil del cargo según las competencias establecidas por la institución.	X		X		X		
4	Existe en el área la facilidad de resolución de problemas	X		X		X		
5	El líder y coordinadores de sala se encuentran en la capacidad de dirigir el área	X		X		X		
6	Cuando se presenta una dificultad o problema, lo principal es encontrar una solución	X		X		X		
7	Recibe algún tipo de incentivo cuando realiza un excelente trabajo	X		X		X		
8	Existen reconocimientos públicos por su buen desempeño laboral	X		X		X		
9	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	X		X		X		
10	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo							
DIMENSIÓN 2 GESTION DE TALENTO HUMANO EXTERNA								
11	El entorno laboral le proporciona confianza para realizar sus actividades laborales	X		X		X		
12	Cuando se presenta un evento adverso, recibe el apoyo necesario de su líder para la resolución del mismo	X		X		X		
13	Existen capacitaciones continuas acerca de la especialidad de hemodiálisis	X		X		X		
14	Cuando desconoce algún procedimiento a realizar, le brindan la oportunidad de realizarlo después de capacitarle	X		X		X		
15	Dispone de las instalaciones e insumos para realizar sus actividades laborales	X		X		X		
16	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
17	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución	X		X		X		
18	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

ESCUELA DE POSGRADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 EFICACIA								
1	Sus actividades realizadas generan satisfacción en el usuario externo	X		X		X		
2	El usuario externo le refiere su gratitud al egresar del tratamiento dialítico	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con las actividades que realiza a diario en el área de trabajo	X		X		X		
4	Participa con entusiasmo en fechas festivas organizadas por el área de hemodiálisis	X		X		X		
5	Las condiciones del lugar de trabajo contribuyen en las actividades realizadas	X		X		X		
6	Existe un ambiente de armonía en el lugar de trabajo y desarrolla con libertad sus actividades	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 EFICIENCIA								
7	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	X		X		X		
8	Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
9	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
10	Conoce y emplea los protocolos establecidos dentro del área de hemodiálisis	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 EFECTIVIDAD								
11	En ausencia de su inmediato superior asume sus responsabilidades	X		X		X		
12	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente	X		X		X		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
14	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APTO PARA LA APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Aguirre Morocho Ivonne Estefanía **DNI:** 0925612822

Especialidad del validador: Maestría en seguridad y salud ocupacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

6 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6. TABLA DE BASE DE DATOS DE ALFA DE CRONBACH

Cuestionario Gestión de Talento Humano																			
ITEMS																		SUMA	
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	4	5	4	4	5	3	1	1	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	64
E2	3	2	3	4	5	4	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	1	2	55
E3	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	78
E4	3	2	3	4	5	4	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	1	2	55
E5	3	2	3	4	5	4	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	1	2	55
E6	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	78
E7	4	5	4	4	5	3	1	1	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	64
VARIANZA	0,69	2,2	0,24	0,2	0	0,24	0,82	3,27	0,2	0,69	0	0,69	0,2	0,2	0,2	0,57	0,98	1,55	
SUMATORIA	12,97959184																		
VARIANZA DE	90,69387755																		

Confiabilidad	
alfa	0,90729073
k= num	18
Vi=vari	12,9795918
Vt= var	90,6938776

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Cuestionario Productividad															
ITEMS														SUMA	
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
E1	4	4	3	2	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	54
E2	5	3	4	2	5	4	4	3	3	5	2	3	5	4	52
E3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	64
E4	5	3	4	2	5	4	4	3	3	5	2	3	5	5	53
E5	5	3	4	2	5	4	4	3	3	5	2	3	5	4	52
E6	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	64
E7	4	4	3	2	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	54
VARIANZA	0,2	0,69	0,57	1,84	0,82	0	0,24	0	0,82	0	1,55	0,24	0	0,24	
SUMATORIA	7,224489796														
VARIANZA DE	25,26530612														

Confiabilidad	
alfa	0,768982229
k= num	14
Vi=var	7,224489796
Vt= va	25,26530612

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

ANEXO 7. BASE DE DATOS SEMANA 9

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																							
Enc	DIMENSION INTERNA											DIMENSION EXTERNA										T.V.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T.D.	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		T.D.
E1	4	4	5	4	5	4	1	1	4	4	36	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	39	75
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
E3	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	42	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	39	81
E4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	79
E5	3	3	5	3	4	5	3	1	5	5	37	5	3	4	3	5	4	3	3	1	3	34	71
E6	3	3	2	3	3	4	1	2	4	4	29	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	32	61
E7	4	4	4	3	2	4	2	2	4	3	32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	63
E8	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	36	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	38	74
E9	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	30	4	4	3	4	5	4	4	4	1	4	37	67
E10	3	4	4	5	4	4	2	1	4	3	34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	73
E11	5	5	5	5	4	5	1	1	4	5	40	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	33	73
E12	4	4	3	4	4	4	1	1	5	5	35	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	39	74
E13	4	4	4	3	4	4	1	1	5	4	34	4	4	4	3	3	4	4	5	2	4	37	71
E14	4	4	5	3	5	4	1	1	5	4	36	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	38	74

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

PRODUCTIVIDAD																								
Enc	EFICACIA										EFICIENCIA						EFECTIVIDAD						T.V.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	T.D.	10	11	12	13	14	15	T.D.	16	17	18	19	20		T.D.
E1	5	4	2	5	4	5	5	4	4	38	5	4	4	1	4	2	20	5	3	3	5	4	20	78
E2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	40	5	5	3	5	5	2	25	3	5	5	5	5	23	88
E3	5	5	2	5	5	5	3	4	4	38	5	5	2	5	4	3	24	3	4	5	5	5	22	84
E4	5	5	1	5	5	5	4	4	5	39	5	5	2	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	91
E5	5	5	1	5	3	5	4	4	4	36	5	4	2	5	5	2	23	3	3	4	5	5	20	79
E6	5	5	1	5	4	3	4	4	4	35	4	3	3	3	5	2	20	5	3	4	4	4	20	75
E7	5	4	2	5	4	4	3	3	4	34	5	4	3	5	5	2	24	5	4	3	5	5	22	80
E8	5	5	1	5	3	3	4	4	5	35	5	4	4	5	4	1	23	2	3	5	5	5	20	78
E9	4	4	1	4	2	3	3	3	3	28	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	3	4	18	68
E10	5	5	1	4	4	4	3	4	4	34	5	3	3	5	5	2	23	3	3	4	4	5	19	76
E11	4	5	2	4	5	4	4	5	4	37	5	3	3	5	5	2	23	2	3	5	5	5	20	80
E12	4	5	2	5	3	3	5	5	4	36	4	5	3	5	5	2	24	5	5	5	4	5	24	84
E13	5	5	1	3	2	5	4	5	5	35	5	5	1	5	5	1	22	5	5	4	5	5	24	81
E14	5	5	1	5	5	5	4	4	5	39	5	5	1	5	5	3	24	3	3	5	2	5	18	81

SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

ANEXO 8. BASE DE DATOS TERMINADA SEMANA 10

Gestion de talento humano

Medición:				
Esca la y valores:				
Nunca (1)				
Casi nunca (2)				
A veces (3)				
Casi siempre (4)				
Siempre (5)				
Dimensiones:				
D1: Interna (10 items)				
D2: Externa (10 items)				
Total: 20 items				
Niveles y rangos:	Inicio	Proceso	Logrado	
Gestion de talento humano	(20-46)	(47-73)	(74- 100)	
Interna	(10 -23)	(24 -37)	(38- 50)	
Externa	(10 -23)	(24 -37)	(38- 50)	
VMAX	100	50	50	
VMIN	20	10	10	
RANGO	80	40	40	
AMPLITUD/INTERVALO	26,6667	13,3333	13,333333	

Productividad

Medición:				
Esca la y valores:				
Nunca (1)				
Casi nunca (2)				
A veces (3)				
Casi siempre (4)				
Siempre (5)				
Dimensiones:				
D1: Eficacia (9 items)				
D2: Eficiencia (6 items)				
D3: Efectividad (5 items)				
Total: 20 items				
Niveles y rangos:	Inicio	Proceso	Logrado	
Productividad	(20-46)	(47-73)	(74- 100)	
Eficacia	(9 -21)	(22-34)	(35-45)	
Eficiencia	(6 -14)	(15-23)	(24-30)	
Efectividad	(5-11)	(12-18)	(19-25)	
VMAX	100	45	30	25
VMIN	20	9	6	5
RANGO	80	36	24	20
AMPLITUD/INTERVALO	26,667	12	8	6,667

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																							
Encu	DIMENSION 1: INTERNA										DIMENSION 2: EXTERNA										T.V.1		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T.D.1	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	T.D.2
E1	4	4	5	4	5	2	1	1	4	4	34	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	39	73
E2	5	5	5	3	5	3	2	3	5	5	41	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	42	83
E3	5	5	5	3	5	3	2	2	4	4	38	4	5	4	5	2	3	4	3	2	3	35	73
E4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	37	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	75
E5	3	3	5	3	4	2	3	1	5	5	34	5	3	4	3	5	4	3	3	1	3	34	68
E6	3	3	4	3	3	3	1	2	4	4	30	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	34	64
E7	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	65
E8	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	36	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	72
E9	3	3	4	3	4	3	1	1	4	4	30	4	4	3	2	5	4	4	4	1	4	35	65
E10	3	4	4	5	4	2	2	1	4	3	32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	70
E11	5	5	5	5	4	5	1	1	4	5	40	5	4	5	5	5	5	1	4	1	3	38	78
E12	4	4	4	4	4	4	1	1	5	5	36	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	39	75
E13	4	4	4	3	4	2	1	1	5	4	32	4	4	4	3	3	4	4	5	2	4	37	69
E14	4	4	5	3	5	4	1	1	5	4	36	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	38	74
E15	4	4	4	4	4	3	1	1	5	5	35	5	5	5	4	4	5	5	3	1	3	40	75
E16	5	5	5	5	4	2	1	1	4	4	36	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	44	80
E17	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37	72
E18	5	5	5	4	5	3	2	1	5	4	39	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	84
E19	5	5	5	4	4	4	1	3	4	3	38	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39	77
E20	5	3	4	5	5	3	2	2	4	5	38	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41	79
E21	5	4	5	4	4	4	2	3	5	3	39	4	4	4	4	2	5	4	5	1	5	38	77
E22	5	3	5	5	5	3	2	2	5	5	40	5	4	5	5	3	3	5	5	2	5	42	82
E23	5	3	5	3	5	3	3	3	4	4	38	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39	77
E24	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	36	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	35	71
E25	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	40	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42	82
E26	5	5	5	5	5	3	2	1	5	4	40	5	5	5	5	2	5	4	5	3	4	43	83
E27	4	4	5	4	3	4	2	2	5	5	38	5	4	4	3	4	4	3	3	4	34	72	
E28	5	4	4	3	4	3	1	1	4	4	33	4	3	4	3	3	3	1	4	1	3	29	62
E29	4	4	5	4	4	2	1	3	3	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	40	74
E30	4	5	4	5	5	2	2	3	4	4	38	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	42	80
E31	5	4	5	4	5	3	1	3	5	5	40	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	44	84
E32	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	42	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	44	86
E33	5	3	5	3	5	3	2	2	5	5	38	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	46	84
E34	5	5	4	5	5	3	1	2	4	4	38	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	42	80
E35	5	4	3	3	4	3	2	1	3	3	31	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	29	60
E36	5	4	4	5	5	3	1	1	5	5	38	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	39	77
E37	5	4	4	3	4	3	1	1	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37	70	
E38	5	5	5	4	5	2	2	1	5	5	39	5	5	5	5	3	5	5	4	2	5	44	83
E39	5	3	5	5	5	3	1	1	3	3	34	5	5	4	5	2	3	3	4	1	3	35	69
E40	5	4	4	3	5	3	1	3	5	4	37	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35	72
E41	5	5	4	5	5	2	2	2	4	5	39	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	41	80
E42	2	3	5	4	4	3	2	2	3	3	31	4	3	3	2	1	5	3	3	2	4	30	61
E43	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	36	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	32	68
E44	3	4	3	3	3	2	1	2	4	4	29	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30	59
E45	4	4	4	4	4	3	2	1	5	5	36	3	4	3	4	2	4	5	5	3	4	37	73
E46	3	4	4	3	4	3	1	1	4	3	30	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	24	54
E47	5	4	5	4	3	2	1	1	4	5	34	5	4	4	5	2	5	5	5	2	4	41	75
E48	5	4	4	4	5	3	2	2	4	4	37	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	32	69
E49	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	29	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	33	62
E50	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	40	5	5	5	5	2	5	5	4	1	4	41	81
E51	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	40	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	41	81
E52	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	32	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	64
E53	5	4	3	4	5	4	2	2	4	4	37	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	74
E54	5	5	5	5	5	3	1	2	5	5	41	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	44	85
E55	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	35	4	5	3	2	2	4	2	3	1	4	30	65
E56	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	38	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37	75
E57	5	5	5	5	4	3	1	2	5	5	40	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	45	85
E58	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	34	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	29	63
E59	4	4	4	3	4	3	1	1	4	3	31	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	34	65
E60	4	4	4	3	3	3	1	1	5	5	33	5	5	5	4	2	4	3	3	1	3	35	68
E61	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	40	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	44	84
E62	4	4	4	4	3	2	1	1	5	4	32	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	37	69
E63	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	40	5	5	5	5	2	3	5	5	1	5	41	81
E64	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	42	5	5	5	5	2	3	5	5	2	5	42	84
E65	4	3	4	4	4	3	1	1	4	4	32	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	37	69
E66	5	3	4	5	3	2	2	1	5	5	35	5	5	5	5	1	3	5	4	3	5	41	76
E67	5	4	3	5	4	3	2	3	5	4	38	5	5	5	5	1	3	5	4	2	5	40	78
E68	5	5	4	4	3	3	1	1	5	5	36	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	36	72
Tota	299	278	296	275	290	200	106	118	301	291	2454	294	287	275	270	184	264	272	274	171	271	2562	5016

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD																								
Encu	DIMENSION 1: EFICACIA									DIMENSION 2: EFICIENCIA						DIMENSION 3: EFECTIVIDAD					T.V.2			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	T.D.	10	11	12	13	14	15	T.D.	16	17	18		19	20	T.D.
E1	4	4	3	2	3	4	5	3	3	31	5	2	4	5	4	4	24	3	4	4	5	4	20	75
E2	5	3	4	2	5	4	4	3	3	33	5	2	3	5	4	3	22	3	4	5	5	5	22	77
E3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42	5	3	4	5	5	4	26	3	4	5	5	5	22	90
E4	5	3	4	2	5	4	4	3	3	33	5	2	3	5	5	4	24	4	5	5	5	3	22	79
E5	5	3	4	2	5	4	4	3	3	33	5	2	3	5	4	4	23	4	3	4	5	3	19	75
E6	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42	5	3	4	5	5	3	25	4	4	4	4	4	20	87
E7	4	4	3	2	3	4	5	3	3	31	5	2	4	5	4	4	24	3	4	3	5	5	20	75
E8	5	5	3	5	5	5	2	5	3	38	4	4	4	1	5	4	22	3	5	5	5	5	23	83
E9	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39	5	4	5	2	5	5	26	5	4	4	5	5	23	88
E10	5	5	5	5	4	5	4	4	3	40	5	4	5	1	4	5	24	4	5	4	4	3	20	84
E11	4	4	4	4	4	5	3	4	4	36	5	3	5	1	5	5	24	5	4	5	5	3	22	82
E12	3	4	4	5	3	5	3	4	3	34	4	3	4	2	4	4	21	5	4	5	4	5	23	78
E13	4	3	5	4	5	4	4	5	4	38	4	4	4	2	4	4	22	4	3	4	4	4	19	79
E14	4	3	3	5	5	4	3	4	3	34	5	4	5	2	5	5	26	5	3	4	5	5	22	82
E15	3	3	2	5	5	4	3	5	3	33	4	4	4	2	5	4	23	3	3	3	5	3	17	73
E16	5	4	1	5	5	5	4	4	3	36	5	3	5	2	4	5	24	3	4	5	4	5	21	81
E17	5	5	1	5	5	5	4	5	4	39	5	4	5	1	5	5	25	4	5	5	5	3	22	86
E18	5	5	3	5	3	5	4	4	4	38	5	3	5	1	4	5	23	5	5	5	4	5	24	85
E19	4	4	4	5	4	4	3	3	4	35	4	4	4	1	4	4	21	5	4	5	4	3	21	77
E20	5	4	5	5	4	5	5	5	3	41	5	3	5	1	5	5	24	4	4	5	5	4	22	87
E21	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40	5	3	5	1	3	5	22	4	5	5	3	5	22	84
E22	4	4	4	5	5	4	3	5	4	38	5	3	5	1	5	5	24	4	4	4	5	4	21	83
E23	4	3	5	5	3	5	3	3	4	35	5	3	5	2	4	5	24	5	3	5	4	4	21	80
E24	5	5	3	5	4	5	3	4	3	37	5	3	5	2	5	5	25	5	5	3	5	4	22	84
E25	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	5	4	5	2	5	5	26	3	4	3	5	5	20	85
E26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	3	5	2	4	5	24	2	5	4	4	5	20	86
E27	5	5	4	5	5	5	4	5	3	41	5	3	5	2	5	5	25	4	5	5	5	3	22	88
E28	5	5	4	5	4	5	4	5	3	40	5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	5	5	25	89
E29	5	5	3	5	4	4	3	4	3	36	5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	5	5	25	85
E30	4	5	5	5	5	5	3	5	3	40	5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	5	3	23	87
E31	5	5	4	5	5	5	3	5	3	40	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	3	23	89
E32	4	3	3	4	4	4	2	3	3	30	4	4	4	1	3	4	20	3	3	3	3	3	15	65
E33	3	2	4	5	3	5	3	5	3	33	5	3	5	1	5	5	24	5	2	5	5	5	22	79
E34	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42	5	4	5	1	5	5	25	5	5	4	5	5	24	91
E35	4	4	4	5	5	5	4	4	3	38	5	3	5	2	4	5	24	4	4	5	4	3	20	82
E36	5	3	4	5	4	5	3	3	3	35	5	3	5	2	5	5	25	5	3	5	5	3	21	81
E37	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	5	3	5	2	5	5	25	5	4	5	5	3	22	86
E38	5	5	3	5	4	5	3	5	3	38	5	3	5	1	5	5	24	5	5	4	5	5	24	86
E39	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	5	3	5	1	4	5	23	4	4	3	4	3	18	75
E40	5	5	5	5	5	5	4	5	3	42	5	3	5	1	5	5	24	5	5	4	5	5	24	90
E41	4	2	4	5	5	5	3	2	3	33	5	3	5	1	3	5	22	5	2	2	3	4	16	71
E42	3	3	4	5	5	2	4	2	4	32	5	3	5	1	3	5	22	5	3	2	3	3	16	70
E43	4	4	5	5	5	5	3	5	4	40	5	3	5	2	5	5	25	5	4	5	5	5	24	89
E44	5	4	3	4	5	4	4	3	3	35	4	3	4	2	5	4	22	5	4	4	5	5	23	80
E45	5	5	4	3	3	4	3	3	3	33	5	3	5	2	5	5	25	4	5	5	5	4	23	81
E46	4	3	5	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	2	4	4	22	3	3	4	4	3	17	74
E47	4	4	4	5	4	4	3	5	3	36	5	4	5	2	4	5	25	5	4	4	4	4	21	82
E48	5	5	4	5	5	5	4	4	3	40	5	3	5	2	4	5	24	5	5	4	4	5	24	88
E49	3	3	3	4	5	3	4	4	4	33	4	3	4	2	4	4	21	5	3	4	4	4	20	74
E50	5	5	5	5	3	5	4	5	3	40	5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	5	5	25	89
E51	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	5	4	5	1	4	5	24	3	4	3	4	4	18	78
E52	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	5	3	5	1	4	5	23	4	3	4	4	4	19	76
E53	4	4	4	4	5	4	3	3	3	34	4	3	4	1	4	4	20	5	4	3	4	4	20	74
E54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	4	5	2	4	5	25	5	5	3	4	5	22	89
E55	5	4	4	5	4	3	3	4	4	36	5	4	5	2	4	5	25	4	4	5	4	4	21	82
E56	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	5	4	5	2	3	5	24	5	4	4	3	5	21	84
E57	5	5	5	3	5	5	5	3	4	41	5	3	5	2	5	5	25	3	5	5	5	5	23	89
E58	4	4	3	5	3	4	4	4	4	35	5	3	5	2	4	5	24	5	4	4	4	4	21	80
E59	5	5	4	5	5	5	3	5	3	40	5	3	5	2	5	5	25	5	5	5	5	5	25	90
E60	4	3	5	5	4	5	3	4	4	37	5	4	5	1	5	5	25	5	3	3	5	4	20	82
E61	5	5	4	5	5	5	4	5	3	41	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	3	23	90
E62	5	4	4	5	4	3	3	4	4	36	5	4	5	2	4	5	25	4	4	5	4	4	21	82
E63	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	5	4	5	2	3	5	24	5	4	4	3	5	21	84
E64	5	5	5	5	3	5	5	5	3	41	5	3	5	2	5	5	25	3	5	5	5	5	23	89
E65	4	4	3	5	3	4	4	4	4	35	5	3	5	2	4	5	24	5	4	4	4	4	21	80
E66	5	5	4	5	5	5	3	5	3	40	5	3	5	2	5	5	25	5	5	5	5	5	25	90
E67	4	3	5	5	4	5	3	4	4	37	5	4	5	1	5	5	25	5	3	3	5	4	20	82
E68	5	5	4	5	5	4	5	3	4	41	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	3	23	90
Total	303	280	269	312	291	305	249	280	237	2526	330	226	320	128	302	321	1627	295	281	291	305	282	1454	5607

ANEXO 9. ALFA DE CRONBACH POR VARIABLES

Variable Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

Variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	20



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022", cuyo autor es YAPU CRUZ VERONICA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 17- 01-2023 21:51:06

Código documento Trilce: TRI - 0508198