



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud
de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Moreno Rivera, Mery Elizabeth ([ORCID: 0000-0001-9202-5579](https://orcid.org/0000-0001-9202-5579))

ASESOR:

Dr. Carranza Samanez, Kilder Maynor ([ORCID: 0000-0002-6891-0065](https://orcid.org/0000-0002-6891-0065))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

La siguiente tesis se la dedico primordialmente a Dios por su amor incondicional, él ha sido mi guía y fortaleza en estos momentos difíciles y ha estado conmigo toda la vida.

A mis padres Ana y Antonio quienes con su amor, perseverancia, paciencia, esfuerzo me han permitido que llegue a cumplir hoy un logro más en mi vida, gracias por inculcarme una serie de valores que han hecho de mi un ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hijas Romina, Valeria y mi pequeña Dome que a pesar de todas las dificultades que se han presentado hemos podido salir adelante, ellas son mis tres grandes razones para seguir superándome como profesional, persona y sobretodo como madre, las amo.

A mis hermanos Eddy, Leidy y Lucy por su cariño y apoyo, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento.

Finalmente a mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, hermanas de vida, las llevo en mi corazón

Agradecimiento

Me complace sobremanera a través de este trabajo exteriorizar mis más sentidos agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo, a la escuela de postgrado y a los docentes que nos brindaron sus conocimientos que nos servirán en nuestra vida profesional.

Agradezco mucho a la Msc. Dra. María Eugenia Cueva Arias por brindarme siempre el apoyo y la confianza incondicional, lo que ha sido clave para ayudarme hacer que cada día sea mejor y, por último, pero no menos importante mi Body y amiga de aventuras en esta carrera, la Dra. Silvia Ordoñez que sin el ánimo influyente no me dejo caer y el día de hoy juntas logramos una meta importante en nuestra vida.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Ficha técnica del cuestionario gestión del talento	16
Tabla 2.	Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral	16
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos de los instrumentos	17
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach de los instrumentos	17
Tabla 5.	Distribución de frecuencias y porcentajes por edad en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.	20
Tabla 6.	Distribución de frecuencias y porcentajes por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	21
Tabla 7.	Distribución de frecuencias y porcentajes por sexo en la gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	22
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes por sexo en el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	23
Tabla 9.	Describir la gestión de talento humano en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020	24
Tabla 10.	Evaluar el desempeño laboral en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020	25
Tabla 11.	Comparación de las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020	26
Tabla 12.	Relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020	27

Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1</i>	Esquema del tipo de investigación	13
<i>Figura 2</i>	Distribución porcentual por edad en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	20
<i>Figura 3</i>	Distribución porcentual por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	21
<i>Figura 4</i>	Distribución porcentual por sexo en la gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	22
<i>Figura 5</i>	Distribución porcentual por sexo en el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020	23
<i>Figura 6</i>	Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020	24
<i>Figura 7</i>	Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020	25

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. La metodología aplicada fue de característica cuantitativa de tipo básica y diseño descriptivo correlacional; la población fue la misma muestra representada por 71 usuarios internos, denominándosele muestra censal. La técnica utilizada para recolectar la información de la muestra fue la encuesta, que se hizo a través de cuestionarios, validados expresamente por juicio de expertos. Además, se aplicaron los instrumentos a un grupo piloto, sometiendo los resultados a la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach con la finalidad de verificar la confiabilidad y consistencia interna de los ítems. Los resultados conseguidos se analizaron por medio de los programas SPSS® V22 y la hoja de cálculo Excel, los que permitieron generar tablas de frecuencias y porcentajes. Se concluyó en el presente estudio que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral reflejaron un índice de correlación positiva moderada de 0,570 y un nivel de significancia estadística de 0,000 siendo menor al valor de 0,05; significando la aceptación de la hipótesis alterna.

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, inducción, habilidades laborales.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between the management of human talent and job performance in first-level health centers of the National Police, Guayaquil, Ecuador 2020. The applied methodology was of a quantitative characteristic of a basic type and a correlational descriptive design; the population was the same sample represented by 71 internal users, calling it a census sample. The technique used to collect the information from the sample was the survey, which was done through questionnaires, expressly validated by expert judgment. In addition, the instruments were applied to a pilot group, subjecting the results to the Cronbach's alpha coefficient test in order to verify the reliability and internal consistency of the items. The results obtained were analyzed using the SPSS® V22 programs and the Excel spreadsheet, which made it possible to generate tables of frequencies and percentages. It was concluded in the present study that the variables Human talent management and job performance reflected a moderate positive correlation index of 0.570 and a level of statistical significance of 0.000 being less than the value of 0.05; meaning the acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: human talent management, job performance, induction, job skills.

I. INTRODUCCIÓN

Históricamente la realización de la gestión del talento humano en el mundo empresarial e institucional ha venido experimentando diversos cambios vertiginosos a partir del progreso económico y las tendencias de índole administrativa acordes con su concepción y apreciación desde una perspectiva operativa. Se ha migrado de una economía de acciones elementales de subsistencia a una economía actual (1). En el mundo del ámbito laboral las formas o procesos de gestionar el talento humano ha sufrido cambios drásticos en los últimos tiempos como resultado de las repentinas recesiones, los avances en tecnología y una moderna generación de trabajadores con ideas muy diferentes e innovadoras sobre cómo debería ser el trabajo en el presente y para el futuro (2). Ahora, también puede señalarse que las tendencias aseveran que los empleadores observan como principal desafío la progresiva competencia por trabajadores competentes y calificados como resultado, el espacio de trabajo está mucho más focalizado en lograr el bienestar de los trabajadores o empleados. (3) Esta situación se evidencia aún más por la falta de criterio a nivel organizacional, cuando no se gestiona adecuadamente los talentos, dado el caso que se distribuye el personal en áreas donde no se necesita y donde hay más demanda del servicio sanitario se carece muchas veces hasta de médicos, es decir no hay una organización con criterio o razón de mejorar el servicio (4)

Sumado a esta situación la crisis corporativa que actualmente vive el mundo como fruto de la pandemia del COVID-19, debe afrontar, al menos, tres “oleadas” como son movilizar, estabilizar y definir las nuevas estrategias. Las entidades o instituciones que cuenten con los recursos y puedan acelerar la prontitud de su progreso con éxito mediante las mencionadas olas, tenderán a surgir más fortalecidas, siempre y cuando también cuenten con el equipo de profesionales idóneos (5).

Para que las entidades del contexto sanitario se den cuenta de sus visiones a nivel organizativo, necesitan de profesionales calificados y de alto potencial y que tenga una perspectiva de visión al futuro. A causa del escenario demográfico, social y económico en los países de Europa, el mercado laboral exterioriza y refleja carencia

de recursos humanos (RR.HH.) de mucha competitividad y alta calidad, lo que atrae la investigación y una importante gestión planificada de trabajadores que ostenten alto potencial, es decir, con características talentosas. Las entidades de salud son reflexivas al sostener que solo aquellas organizaciones que reconozcan que esta área es muy importante y crucial, pues invertirán recursos en ella y obtendrán los éxitos planificados en sus objetivos operacionales (6).

En Ecuador actualmente la gestión de talento humano es ineficiente pues, los centros sanitarios de primer nivel en la provincia del Guayas no cuentan con el personal idóneo completo; además en los centros de salud existen 6 sub centros de los cuales no en todos cuentan con el profesional médico y en otros casos no tienen enfermeras, planilladores y validadores de información, causando que estos centros de salud donde disponen de un médico, colapse en la atención, dado el caso que se brinda atención alrededor de 60 pacientes diarios en estas unidades. (7). Por esta alta demanda de pacientes se tiene que reducir los tiempos de atención para que todos puedan ser atendidos, generando esta situación que la atención brindada sea de menor calidad y el desempeño laboral inadecuado ya que se sobrecarga de trabajo a los profesionales de salud. (8) A esta crítica situación se suma el no contar con el personal adecuado para cada función establecida; en consecuencia el mismo personal realiza tareas operativas y administrativas; el área directiva tampoco define las funciones y roles de cada profesional, finalmente se culmina dando una deficiente atención al usuario; caso contrario ocurre en centros sanitarios de la zona geográfica de la sierra, donde los centros de salud cuentan con más número de enfermeras y médicos; en este sentido se denota que no existe una correcta distribución de los profesionales sanitarios. (9)

En centros sanitarios de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, se denota las debilidades presentadas en la disposición de personal para cada una de las áreas médicas, pues el ámbito administrativo carece de criterio para organizar al personal de acuerdo a las demandas y necesidades de atención al usuario que presentan estos centros de salud. (10) Asimismo, no se muestra ninguna predisposición de parte de los directivos, para realizar capacitaciones y actualizaciones al personal de salud, a tal punto que muchos realizan su trabajo con desgano y sin motivación implicando un desempeño laboral deficiente en

algunos casos.

Este desempeño laboral con sus debilidades, inciden mucho en la satisfacción de los pacientes y usuarios, en la medida que afecta las expectativas de atención que requieren, la situación se agudizó aún más con la aparición del COVID, que llevó al punto del colapso al sistema de salud y con ello la atención; más aún el temor del personal de sufrir contagio provocó que su desempeño laboral decaiga ya que la asistencia médica se realizaba de manera rápida, sin examinar detenidamente al paciente o usuario. (11)

Por lo anteriormente expuesto se planteó la pregunta ¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020? y los problemas específicos siguientes: 1. ¿Cómo es la gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020?; 2. ¿Cómo es el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y capacidad para el desempeño en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020? y 3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020?

La justificación teórica de este estudio considera diversos conceptos y teorías provenientes de fuentes bibliográficas digitales curadas que fortalecen el contenido teórico que define sus variables y dimensiones; dando apertura a tomar decisiones sólidas en el marco de una gestión del talento humano que redunde en el desempeño profesional del personal sanitario. Asimismo, denota una justificación práctica, por que dará a conocer todos los elementos que inciden de manera positiva y negativa en las variables estudiadas, contribuyendo con sus resultados a la aplicación de los correctivos respectivos y mejorar los procesos que constituyen una gestión del talento humano y desempeño docente en cualquier centro sanitario. Metodológicamente se justifica, porque brindará la oportunidad a futuros investigadores de contar con instrumentos validados por expertos cuyos resultados

obtenidos serán confiables. La justificación social estará centrada tener como base los resultados para inducir al profesional sanitario en las entidades de salud a fijarse metas y objetivos que beneficien directamente en brindar una atención eficaz a los usuarios que demandan de sus servicios. Por otro, lado será útil para mejorar los procesos que demanda una buena gestión del talento humano y buen desempeño profesional.

Finalmente, consideramos se fijó la hipótesis general que existe una asociación positiva entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020; y respecto a las hipótesis específicas son: 1. La gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento son más valoradas en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020; 2. El desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral son más valoradas en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020 y 3. Existe una relación directa entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

Por lo tanto, el objetivo general de este estudio será determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Luego, consideramos como objetivos específicos: 1. Describir la gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.; 2. Evaluar el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020 y 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. **(Anexo 1)**

II. MARCO TEÓRICO

En Perú, Rojas (2018), en su estudio «Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018», se orientó sobre el propósito de establecer el nexo entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Optando por una metodología de índole cuantitativa, de aplicado, diseño correlacional, no experimental; en la muestra participaron 50 personas de salud. En el proceso de recabar datos se optó por aplicar las técnicas de observación, entrevista y encuesta, las que se efectuaron mediante cuestionarios validados por juicio de expertos y que fueron adaptados de la teórica Kiember Inca Allcahuaman. Recopilados los datos se procedió a sistematizarla mediante la aplicación SPSS V 22 y la aplicación Excel. Los resultados revelaron la existencia de un nexo significativo ($p=0,000$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional sanitario, además la existencia del nexo significativo $p=0,007$ entre gestión del talento humano y calidad de trabajo del profesional sanitario; finalmente, existe nexo significativo $p=0,007$ entre gestión del talento humano y trabajo en equipo. (12)

Así mismo en Perú, Rodríguez (2017), estudió la «Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016», se planteó el propósito de establecer de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral. Fue desarrollado bajo el enfoque transversal y explicativo, tipo no experimental. Su población la constituyeron 161 personas, aplicándoseles una encuesta a través de cuestionarios; para realizar la interpretación de la información se emplearon tablas de contingencia, figuras en barras y análisis estadístico como el Chi cuadrado. Concluyendo que la influencia de gestión del talento humano respecto al desempeño laboral, es muy significativa. El 49,69% de participantes manifestó que la gestión del talento humano está en nivel regular, el desarrollo de desempeño laboral igualmente regular. El 42,86% de participantes considera que el proceso de incorporación es regular, igualmente regular el desarrollo del desempeño laboral. El 44,10% consideró a la capacitación de profesionales regular al igual que el desarrollo de desempeño. El 45% de evaluación del desempeño reflejó un nivel regular, igualmente el desarrollo del

desempeño. El 44,72% indica que el incentivo brindado son nivel bajo, igualmente que el desarrollo del desempeño laboral. (13)

A continuación en Colombia Molina (2014) en su artículo «Gestión del talento en salud pública; un análisis de cinco ciudades colombianas, 2014», se propuso el objetivo de detallar las condiciones laborales del profesional sanitario relacionado a los programas sanitarios públicos. De características descriptivo, corte transversal, focalizando a 672 personas en calidad de muestra, todos proporcionaban servicios y programas sanitarios públicos. Los resultados proponen que todo profesional afín a servicios y programas sanitarios públicos poseía formación médica, enfermería y odontología, que presentaban situación laboral insegura, por motivo del predominio del contrato a corto plazo y su amplitud en capacitación baja. El más alto puntaje de idoneidad respecto a salud pública de la muestra se relacionó con haber calificado positivamente en la prueba de conocimientos para integrarse a la entidad y poseer evaluación del desempeño. Las conclusiones mostraron limitantes en su formación y capacitación, así como las condiciones laborales deficientes del profesional; asimismo, el 26% había ejecutado capacitación subvencionando por sus propios medios económicos. El 67% de la muestra reveló que en la entidad se llevaban a cabo procesos periódicos de evaluación de personal. Por otro lado, la remuneración, el reconocimiento y clima laboral fueron señalados como aspectos de mayor motivación que incidía en las personas encuestadas. Solo el 23 % aseveró haber recibido reconocimientos por su trabajo efectuado. (14)

De la misma manera en Alemania, Boštjančič (2018), en su Artículo «The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees», el propósito del estudio fue investigar el campo de la gestión del talento desde la perspectiva de las organizaciones. Se empleó un enfoque exploratorio, utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para recopilar información de 21 profesionales de recursos humanos que trabajan en empresas eslovenas medianas y grandes. El estudio es útil principalmente como una descripción general del campo y de las excelentes prácticas, que las entidades pueden utilizar para argumentar sus procesos existentes. Utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para

recopilar información de 21 profesionales de RR.HH. Los mayores desafíos en el campo son atraer empleados talentosos y posicionar a la organización como un empleador deseable. El estudio es útil principalmente como una descripción general del campo y de las sobresalientes prácticas, que las organizaciones pueden utilizar para argumentar sus procesos existentes. Utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para recopilar información de 21 profesionales de RR.HH. que trabajan en empresas eslovenas de tamaño medio y grande. Descubrimos que estas organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos. En dos tercios de las empresas, el desempeño se mide mediante entrevistas de evaluación anuales, midiendo el cumplimiento de objetivos y evaluaciones por parte de los superiores. (15)

En Washington, Wang (2018), en su artículo «Influential Effects of Intrinsic-Extrinsic Incentive Factors on Management Performance in New Energy Enterprises» El talento cumple un rol relevante en la optimización de la competitividad de las organizaciones de nueva energía. Como componente clave del talento, los gerentes han atraído cada vez más la atención. El aumento del desempeño laboral depende, en cierta medida, de un mecanismo de incentivos. Metodológicamente este documento selecciona a los gerentes de nivel medio y bajo en nuevas empresas de energía como muestras de investigación y clasifica el desempeño de los gerentes en desempeño de tareas, contextual y de innovación. Utiliza cuestionarios de desempeño de los gerentes y cuestionarios de factores de incentivo intrínseco-extrínseco para investigar y estudiar los efectos y luego usa el software Amos para analizar el vínculo interno entre los incentivos intrínseco-extrínsecos y el desempeño laboral. Resultados: Los incentivos extrínsecos afectan positivamente el desempeño de las tareas y el desempeño de la innovación. Los incentivos intrínsecos imponen efectos activos significativos sobre el desempeño de las actividades, desempeño contextual y el desempeño de la innovación. El incentivo intrínseco juega un papel más importante que el incentivo extrínseco. Se concluye que tanto los incentivos intrínseco-extrínsecos afectan positivamente el desempeño de los gerentes y el incentivo intrínseco juega un papel más importante que el incentivo extrínseco. Se deben dar varias sugerencias al manejo basadas en

estos resultados. (16)

En Ecuador Sarmiento (2017), estudió la «Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central»; se propuso identificar el nexo entre gestión de talento humano y desempeño laboral; fue un estudio de campo; tipo descriptivo; para la recopilación de información se aplicaron encuestas a una muestra de 235 resultante mediante fórmula aplicada a un grupo poblacional de 602 trabajadores; según los resultados se evidencia que el 82% de asistentes perciben que la entidad promete muchas coyunturas de desarrollo y ascensiones; el 90% enuncia que la gestión del talento humano posibilita la actualización y capacitación e TIC para desempeñar de manera eficiente sus actividades; un 80% está insatisfecho con la evaluación de sus desempeño laboral; un 38% de empleados muestra insatisfacción respecto a sus remuneraciones y beneficios recibidos; un 45% expresaron su insatisfacción en la gestión del talento humano que ha realizado programas de inducción y capacitaciones para el desempeño de funciones; el 90% opinan que la entidad es un buen lugar para trabajar y seguir laborando allí. Las conclusiones reflejaron que entre la caracterización del talento humano y desempeño del personal existe un alto porcentaje insatisfacción relacionado a la evaluación; el 93% de empleados sienten temor de participar en una evaluación del desempeño laboral. (17)

En Ottawa, Glen (2016), en su artículo «Age, human performance, and physical employment standards», sostiene que la proporción de trabajadores mayores ha aumentado sustancialmente en los últimos años, con más del 25% de la fuerza laboral canadiense de ≥ 55 años. Junto con la edad cronológica viene la disminución de la capacidad funcional relacionada con la edad asociada con deficiencias en los sistemas cardiorrespiratorio y muscular. Como resultado, se informa que los trabajadores mayores exhiben reducciones en el rendimiento del trabajo y en la capacidad de realizar y/o mantener el esfuerzo requerido al realizar las tareas laborales. Sin embargo, la investigación ha presentado algunas opiniones contradictorias sobre las consecuencias del envejecimiento en la población activa, ya que las ocupaciones físicamente exigentes pueden asociarse con una función física mejorada o mantenida. Además, los métodos actuales para evaluar la función física en los trabajadores mayores a menudo carecen de especificidad y relevancia

para las tareas laborales reales, conduciendo a una subestimación de la capacidad física en el trabajador mayor. No obstante, la industria a menudo carece de la información y / o herramientas adecuadas para adaptarse a la población activa que envejece, especialmente en el contexto de las normas de empleo físico. En última instancia, si se adoptan estrategias adecuadas en el lugar de trabajo y estándares de desempeño laboral para optimizar las fortalezas y proteger contra la vulnerabilidad de los trabajadores mayores, estos pueden desempeñarse con la misma eficacia que sus contrapartes más jóvenes. (18)

En EE. UU, Hoff (2016), en su artículo titulado «The gendered realities and talent management imperatives of women physicians» se planteó el propósito de identificar el conocimiento actual sobre la satisfacción de las médicas de las mujeres estadounidenses, los desafíos del rol y las compensaciones laborales. La teoría de género se utiliza para ayudar a interpretar estas realidades laborales. Metodológicamente para facilitar nuestro análisis, realizamos una revisión narrativa de la investigación publicada que incluye un análisis centrado en las médicas estadounidenses para el período 2006-2014. Luego, sintetizamos los hallazgos para identificar las estrategias generales de gestión del talento que podrían abordar estas dinámicas de manera proactiva y, al mismo tiempo, mejorar el reclutamiento y retención de mujeres médicas. En los hallazgos las médicas estadounidenses expresan altos niveles de satisfacción con sus carreras y continúan experimentando inequidades de género, desafíos de roles y falta de armonía entre el trabajo y la vida privada en la especialidad que eligen. La falta de modelos a seguir adecuados y la tutoría adecuada para las médicas, además de las barreras para el avance profesional, también son frecuentes en las diferentes especialidades médicas. En conclusión, al igual que en otras ocupaciones e industrias, las desigualdades de género y las tensiones de roles son problemas muy reales para las médicas. Las organizaciones de atención médica deben reconocer estos problemas y emplear estrategias efectivas de gestión del talento dirigidas a las mujeres médicas si quieren ser consideradas como un empleador preferido por esta cohorte ocupacional cada vez más importante. (19)

En Ecuador, Casierra (2016), en su tesis de grado «Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis

Alarcón Salitre», se propuso valorar el desempeño laboral del profesional enfermero en asociación con la calidad de los servicios con objetivo mostrar una propuesta para mejorar; se desarrolló en un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y tipo correlacional, metodología analítica; se aplicó una encuesta mediada con un cuestionario adaptado del SERVQUAL. La población considerada fue 86 personal sanitario, que censalmente fue la muestra. Los resultados evidenciaron que el 42% de personal no interpreta de buena manera sus funciones en el puesto de trabajo. El 38% del personal no cumplen su responsabilidad en base a lo esperado por el jefe. El 58% del personal posee conocimientos adecuados respecto a su área de trabajo. El 42% del personal no se encuentra organizado dentro de su puesto de trabajo. El 50% del personal sanitario del hospital no tienen familiaridad y desconocen la misión y visión institucional. El 42% de los usuarios estuvo de acuerdo en relación a si el personal sanitario tiene suficientes conocimientos para dar respuestas a las preguntas. Concluyendo que el desempeño laboral se acrecienta por distintos elementos y no solamente por los económicos. Los elementos que produjeron impacto en el desempeño laboral del personal de salud fueron el conocimiento respecto a la institución y la proactividad. (20).

Respecto a la gestión del talento humano, según Chiavenato la puntualiza que es un grupo de lineamientos políticos y prácticos ineludibles para administrar las funciones de cargos en gerencia asociados con el personal, recursos tangibles, alistamiento, clasificación, capacitación, premios y apreciación de desempeño. (21)

En otra de sus ediciones Chiavenato la considera como la administración del talento de la persona que busca satisfacer los objetivos institucionales, contando para ello con una organización lograda mediante el esfuerzo humano sistematizado, gracias a personas eficientes que están preparadas para seleccionar, educar, premiar y evaluar el desempeño del personal trabajador en las entidades. (22)

El proceso de incorporación se define como un filtro que únicamente admite el acceso a la entidad de solo aquellos profesionales que tienen el perfil y particularidades esperadas; es decir que busca entre varios candidatos, a todos aquellos que sean más idóneos para ocupar los cargos o puestos de la entidad o

institución o para las competencias que se precisa; en tal sentido el proceso, procura conservar o ampliar la eficacia y desempeño de la persona humana y además la eficiencia de la entidad. (23). Contrariamente, lo que estaría en riesgo es el capital intelectual que la entidad de salud debe salvaguardar o fortalecer. Por otro lado, se considera como una actividad particularmente de características formales, la que debe efectuarse tomando en consideración necesidades de la institución contratista; ya sea el perfil técnico y profesional de la persona que va a adjudicarse el puesto, la misma que debe ser evaluada fundamentalmente por expertos como pueden ser el psicólogo y un profesional con experiencia en el campo a desempeñar. (24)

La capacitación, se establece como el núcleo de un esfuerzo perenne diseñado para optimizar las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de las personas y, dando como consecuencia un óptimo desempeño de la entidad de salud. Se concibe como un proceso significativo de la administración de recursos humanos, ya que está diseñada para suministrar al personal con talento, el conocimiento y habilidades que necesitaran para efectuar óptimo desempeño en el puesto asignado. (25)

Conocimiento del talento, está determinada por el saber de cada persona. Está compuesto por factores que incitan a instruirse de manera permanente, dado que el valor máspreciado para su desenvolvimiento en la vida personal y profesional es el conocimiento. (26)

La teoría de las expectativas de Víctor Vroom, está centrada en los sentimientos de satisfacción del profesional, que de esta manera transmite un óptimo desempeño laboral en relación a los demás. Admite tres de los factores reconocidos: a) El alcance que un trabajador opina que logra poseer al efectuar el trabajo designado al nivel anhelado. b) La evaluación del trabajador con el constante reconocimiento a través de aguinaldos o penalidades como consecuencia de lograr o no el nivel que tanto ha querido en su desempeño. c) La relevancia que el trabajador confiere a estas subvenciones o penalidades. Es innegable que esta suposición nos permite vislumbrar diversas reacciones de índole positiva o negativa que implican el desempeño del trabajador; en la medida que como persona humana tiene sus

propias expectativas y metas. (27)

El desempeño laboral, se considera un procedimiento organizado estructuralmente y sistemáticamente para medir, valorar e intervenir sobre las particularidades, conductas y resultados que tienen relación directa con las labores, el nivel de ausentismo, con el propósito de determinar si el personal es productivo, optimizando su rendimiento y capacidad a futuro. (28)

La motivación para el desempeño, esta expresada en el conjunto de energías que invierte un trabajador para lograr sus objetivos o propósitos en beneficio de la labor que desempeña; además conlleva a incrementar el compromiso favoreciendo el clima laboral (29). También se percibe como el interés está relacionada con el contenido del cargo, los deberes y tareas asociadas a dicho cargo. Esta motivación produce resultados perdurables de satisfacción, incluso impulsa y genera satisfacción, es decir no crean insatisfacción, sino que producen solo satisfacción (30) .

El ambiente para el desempeño, se considera un elemento muy significativo; es decir es el espacio que incluye al personal trabajador, debe ser de características placenteras, y que brinde seguridad, además no debe poseer dispositivos de inspección o vigilancia, en la medida que estos generan una barrera al despliegue de la autonomía (31).

Competencia laboral, está referida al cúmulo de saberes, capacidades, actitudes y habilidades que si se aplica al ejercicio de cierta función, tarea o responsabilidad, aseguran su buen logro (32). Chiavenato argumenta que se pretende tener competencias laborales fundadas en el conocimiento y las destrezas necesarias para poder efectuar tareas específicas, la acción de conocer se respalda en saber y aprender, en tal sentido el conocimiento solo llega a asimilarse cuando la persona humana desarrolle nuevas capacidades de aprendizaje. (33)

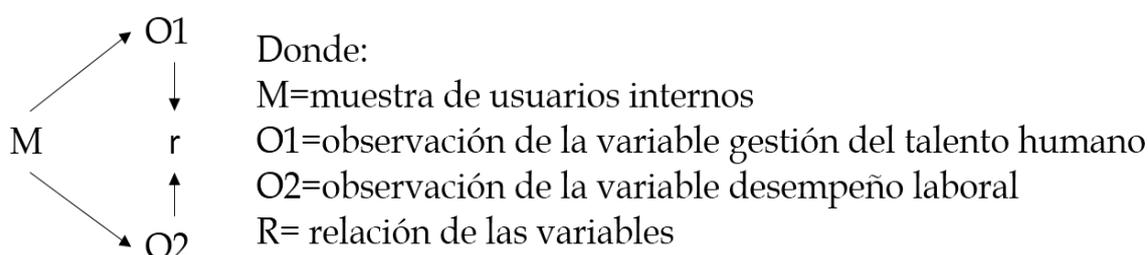
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de acuerdo su naturaleza investigativa fue de tipo básica (34). De acuerdo al método fue de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo (35). El estudio en su proceso investigativo buscó extraer conclusiones partiendo de una hipótesis general, con la finalidad de aumentar el conocimiento y recopilar información sobre un hecho o fenómeno en cuestión.

El diseño investigativo fue descriptivo correlacional y no experimental. En la medida que se observó el fenómeno sin interceder en la manipulación de sus variables y describiendo y recopilando la información en un tiempo real (36). (37)

Figura 1 Esquema del tipo de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Las variables investigadas fueron la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Variable 1. Gestión del talento humano

Definición conceptual: Es un conglomerado de lineamientos políticos y prácticos ineludibles para dirigir las funciones en el cargo gerencial asociados con personal, recursos, recompensas, selección, capacitación, reclutamiento y evaluación de desempeño. (21)

Definición operacional: Es conjunto compuesto de procesos institucionales, diseñados para conquistar, gestionar, incentivar y retener a los trabajadores; y que puede ser medido a través del proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Procedimiento organizado estructuralmente y sistemáticamente para medir, valorar e intervenir sobre las particularidades, conductas y resultados que tienen relación directa con las labores, el nivel de ausentismo, con el propósito de determinar si el personal es productivo, optimizando su rendimiento y capacidad a futuro. (28)

Definición operacional: Está determinado por la evaluación que realiza al trabajador para verificar si está haciendo bien su labor; se mide a través de la motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral.

Las variables sociodemográficas en la presente investigación fueron edad y sexo (38).

La matriz completa de la operacionalización de las variables se encuentra en el **(Anexo 2)**

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El grupo poblacional estuvo conformado por 71 usuarios internos de los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil (39).

La muestra estudiada fue censal, es decir que estuvo constituida por el total de la población (40). La muestra estuvo conformada por 71 usuarios internos de los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

Los criterios de inclusión fueron: a) Usuarios que trabajan en los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, b) Usuarios internos de ambos sexos, c) Usuarios internos que aceptaron participar de manera voluntaria como parte de la muestra, d) Usuarios internos que aceptaron el consentimiento informado.

Y los criterios de exclusión fueron: a) Usuarios internos que demostraron indiferencia en participar, b) Usuarios que no aceptaron el consentimiento

informado, c) Usuarios que se encontraban de vacaciones o permiso (41)

Se efectuó un estudio piloto con 10 usuarios internos con el propósito de evaluar el tiempo en dar respuesta a las preguntas del instrumento, su reacción y detección de ciertos errores el proceso de redacción, la probabilidad de satisfacción estuvo prevista al 70% ($p=70\%$) y de insatisfacción de 30% ($q=0,3$) (42)

El muestreo de la presente investigación fue simple aleatorio.

La unidad de análisis estuvo representada por el usuario interno que labora en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil,

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el procedimiento de recolectar datos de las unidades de análisis, se procedió aplicar encuestas (43)

En relación a los instrumentos del presente estudio, se diseñaron y adaptaron con el fin de contextualizarlos a la necesidad demandada por el ámbito involucrado. Para tal fin se utilizaron cuestionarios con una lista de ítems valorados.

El instrumento de la gestión del talento humano quedó estructurado de 21 ítems, constituida por 3 dimensiones y 3 indicadores, los cuales fueron medidos con las escalas: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4). **(Anexo 3)**

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario gestión del talento

Nombre del cuestionario	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora	Br. Mery Elizabeth Moreno Rivera
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.
Lugar	Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.
Fecha de aplicación	Primera mitad de octubre de 2020
Objetivo	Determinar la gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

Dirigido a	Usuarios internos de forma individual
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 21 ítems, con 3 dimensiones e indicadores por cada una. Escala con valores: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

El cuestionario de la variable desempeño laboral quedó estructurado de 21 preguntas, constituida por 3 dimensiones y 3 indicadores, los cuales fueron medidos con las escalas: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral

Nombre del cuestionario	Cuestionario del desempeño laboral
Autora	Br. Mery Elizabeth Moreno Rivera
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018
Lugar	Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.
Fecha de aplicación	Primera mitad de octubre de 2020
Objetivo	Determinar el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.
Dirigido a	Usuarios internos de forma individual
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 21 ítems, con 3 dimensiones e indicadores por cada una. Escala con valores: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

La validación de los instrumentos se llevó a cabo por 3 expertos, quienes aplicaron un valor a cada ítem, esta valoración estuvo basada en una matriz de validación establecida por la Universidad César Vallejo. (44) **(Anexo 4)**

Tabla 3. Validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Cueva Arias, María Eugenia	Aplicable
2	Mg.	Estrada Piguave Ingrid Esther	Aplicable
3	Mg.	Carrera Barreno Eva Cleopatra	Aplicable

En el proceso de hallar la confiabilidad se aplicó la prueba Alfa de Cronbach (45), que permitió dar fiabilidad a los resultados recabados de un grupo piloto de 10 usuarios internos, lo que dio consistencia interna a los cuestionarios y que posteriormente fueron aplicados a la muestra seleccionada. (46). **(Anexo 5)**

Tabla 4. Niveles de confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad N° de elementos	Niveles
0,914	19 ítems de la variable gestión del talento humano	Excelente ($\geq 0,9$)
0,907	19 ítems de la variable desempeño laboral	Bueno ($\geq 0,8 - < 0,9$) Aceptable ($\geq 0,7 - < 0,8$)

3.5. Procedimientos

En el proceso vinculado para desarrollar la investigación se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Adaptación de los instrumentos para ser contextualizados a las variables y dimensiones.
- Se procedió a validar los instrumentos, dando la responsabilidad a un equipo de expertos en la temática investigada.
- Envío de solicitud al coordinador de los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, para que brinde las facilidades y autorización para ejecutar el estudio en la institución. **(Anexo 6)**
- Diseño del documento denominado consentimiento informado que estuvo pensado para que acepten los participantes de la muestra, resaltando su compromiso con el estudio. **(Anexo 7)**
- Ejecución de la prueba piloto: en esta etapa, se aplicaron los instrumentos y se comunicó a los 10 participantes que sus datos y resultados se mantendrían en

total reserva, asimismo que no existirían motivos para emitir un juicio de las respuestas respondidas.

- El investigador asumió su responsabilidad de la ejecución y manejo de datos lo que fue sustentado con un compromiso firmado por el mismo, enfatizando la no divulgación de la información obtenida. **(Anexo 8)**
- Establecimiento del tamaño de la muestra.
- Coordinaciones estrechas con las unidades de análisis para determinar un cronograma de aplicación de las encuestas, tomando en cuenta sus horarios y días disponibles para consolidar su participación en calidad de muestra.
- Organización de los datos recabados en los instrumentos en bases de datos codificadas. **(Anexo 9)**

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento para dar el tratamiento respectivo a la información se realizó a través una base de datos de características anónima y codificada con la hoja de cálculo MS Excel® (47). Igualmente, el proceso de análisis e interpretación de datos se efectuó con el programa SPSS® v. 20. 0 (48).

Los datos resultantes del estudio piloto se sometieron a tratamiento para poder valorar la confiabilidad de la consistencia interna de cada una de las preguntas planteadas; para este efecto se recurrió al uso del coeficiente de consistencia interna denominado alfa de Cronbach. (43). Para este procedimiento se recurrió al programa estadístico SPSS® que ofreció el valor puntual y su intervalo de confianza al 95%. Cabe señalar que el valor mínimo estimado fue de 0,7. Los valores de los coeficientes alfa de Cronbach se procedieron a calcular en forma general por pregunta de cada cuestionario.

Posteriormente se aplicó el Rho Spearman, que por su característica permitió estudiar la asociación lineal entre las variables cualitativas relacionadas a ambos instrumentos. (49) Una relación o correlación nula resultó en $Rho=0$, mientras que aumentó el nexo a medida que Rho se aproximó a 1 o a -1. Quedando comprendido

que el signo del coeficiente estaría indicando el sentido de la relación, evidenciándose una relación directa cuando el signo es positivo y una relación inversa cuando el signo se presenta negativo (49).

3.7. Aspectos éticos

En lo que atañe a estos aspectos, en el presente estudio se respetó y mencionó las fuentes bibliográficas utilizadas, en el marco teórico, asimismo, los datos y resultados establecidos fueron pertinentemente validados. Se tuvo en consideración la conformidad de los participantes, y la legitimidad de los datos. También, se indicó a las unidades de análisis que toda la información recopilada se mantendría en absoluta reserva. **(Anexo 10-15)**

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

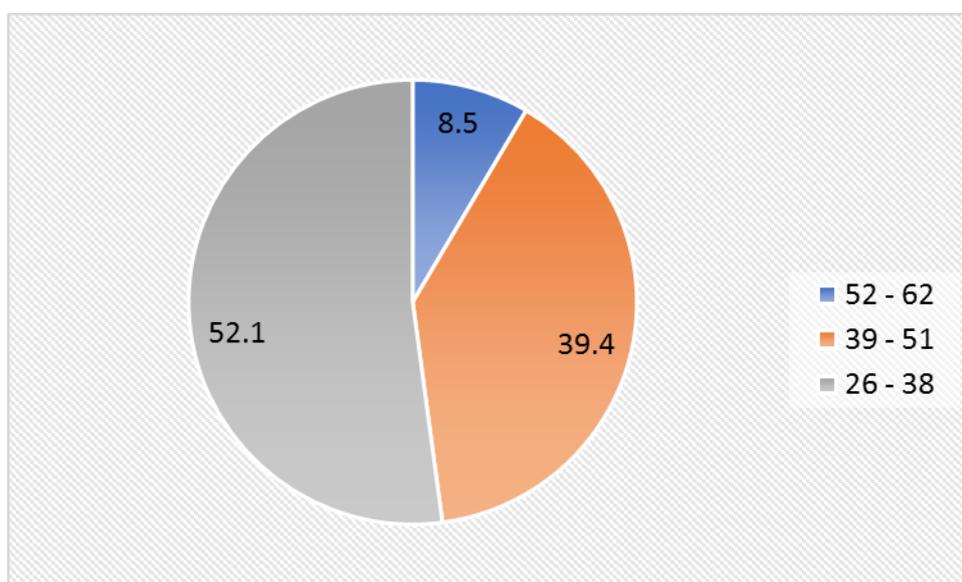
Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes por edad en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

EDAD	f	%
52 - 62	6	8.5
39 - 51	28	39.4
26 - 38	37	52.1
TOTAL	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Distribución porcentual por edad en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



La tabla 5 y figura 2, muestran que un 52,1% del personal en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, se encuentran entre las edades de 26 – 38 años, el 39,4% entre 39 – 51 años y el 8,5% entre el 52 – 62 años

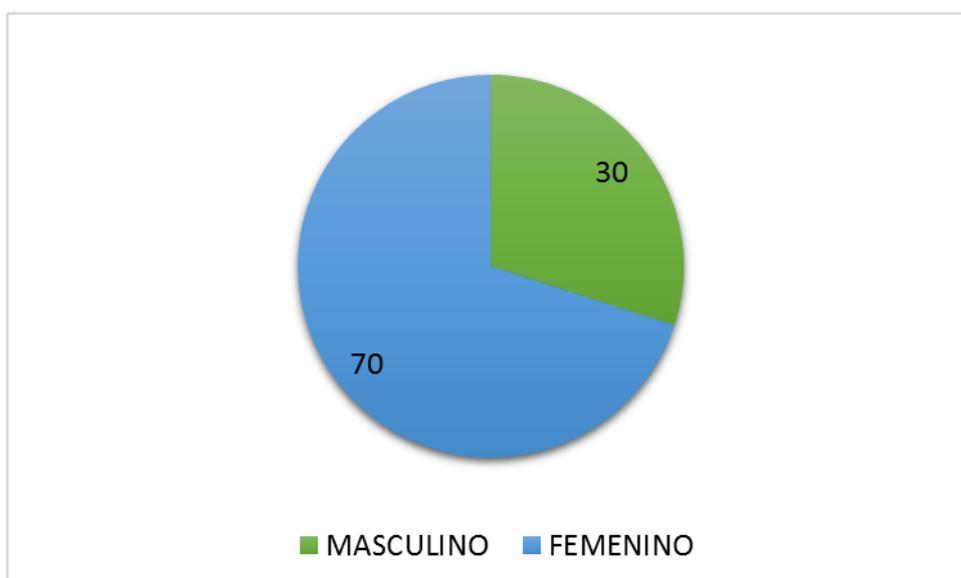
Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

SEXO	f	%
MASCULINO	21	30
FEMENINO	49	70
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Distribución porcentual por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



La tabla 6 y figura 3, muestran que un 70% del personal en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional fue del sexo femenino y el 30% del sexo masculino.

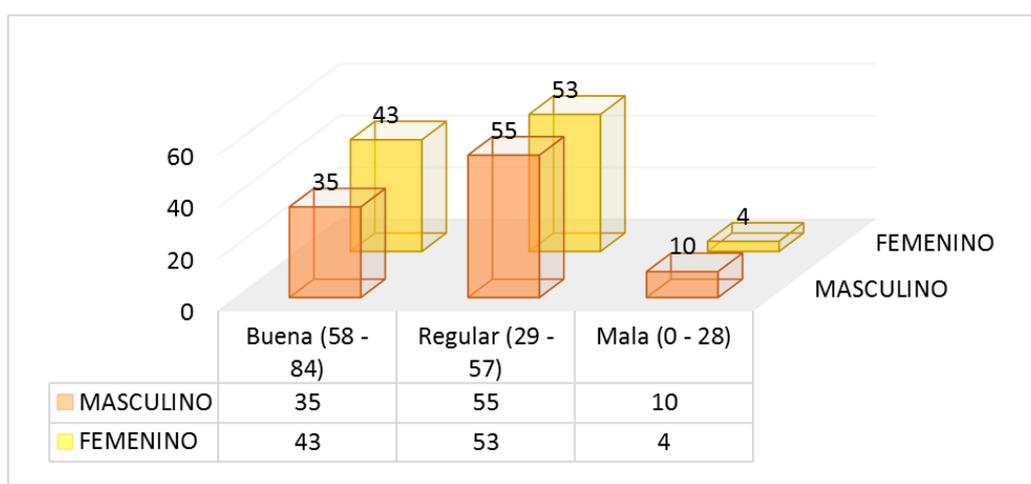
Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes en la gestión del talento humano por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

Escala	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	f	%	f	%
Buena	7	35	22	43	29	40.85
Regular	11	55	27	53	38	53.52
Mala	2	10	2	4	4	5.63
Total	20	100	51	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Distribución porcentual en la gestión del talento humano por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



La tabla 7 y figura 4 expresan que la percepción en la gestión del talento humano del personal por sexo respecto en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020, fue que el 55% del sexo masculino indicaron una gestión del talento humano regular, 35% indicaron que es buena y el 10% expresaron malo; Asimismo, el 53% del sexo femenino indicaron una gestión del talento humano regular, el 43% indicaron que fue buena y el 4% que fue mala.

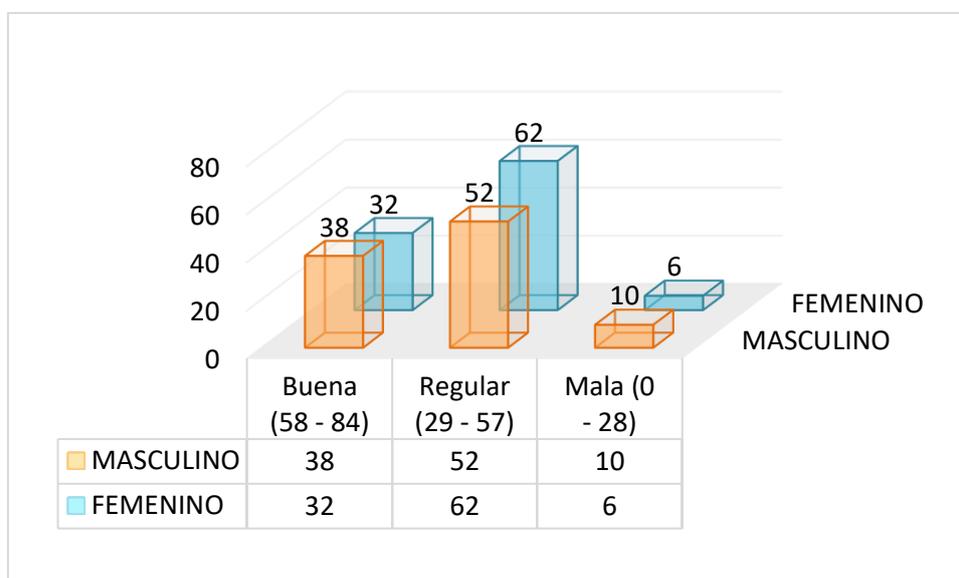
Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes en el desempeño laboral por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020

Escala	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	f	%	f	%
Buena	8	38	16	32	24	33.80
Regular	11	52	31	62	42	59.15
Mala	2	10	3	6	5	7.04
Total	21	100	50	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Distribución porcentual en el desempeño laboral por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



En relación a la tabla 8 y figura 5 expresan que la percepción en el desempeño laboral del personal por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020, fue que el 62% del sexo femenino indicaron que el desempeño laboral fue regular, 32% indicaron que fue buena y el 6% expresaron malo; Asimismo, el 52% del sexo masculino indicaron que el desempeño laboral fue regular, el 38% indicaron que fue buena y el 10% que fue mala.

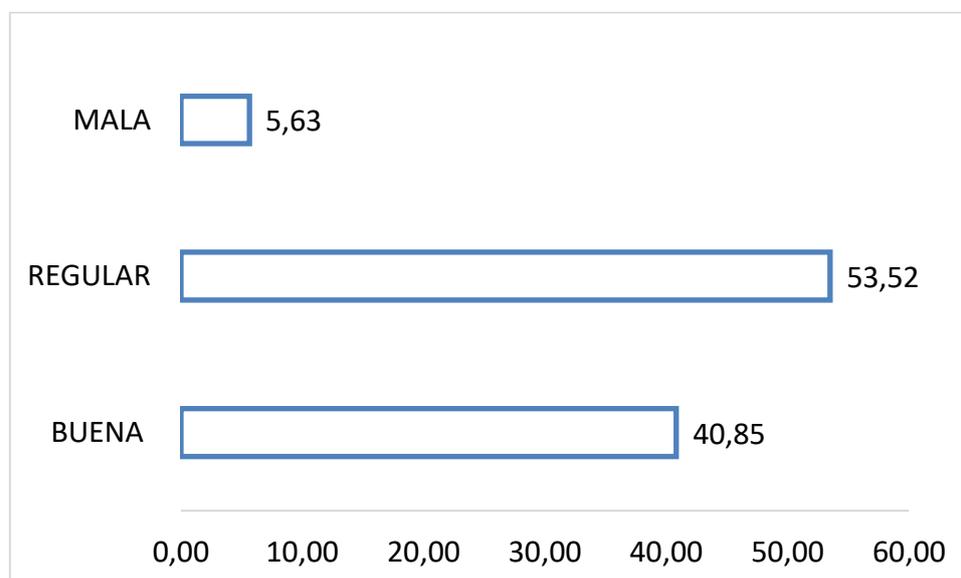
Tabla 9

Gestión de talento humano en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

VARIABLE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	PROCESOS DE INCORPORACIÓN		CAPACITACIÓN		CONOCIMIENTO DEL TALENTO		Total	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENA	21	30	31	44	31	44	29	40.85
REGULAR	47	66	33	46	37	52	38	53.52
MALA	3	4	7	10	3	4	4	5.63
TOTAL	71	100	71	100	71	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020



La tabla 9 y figura 6, refieren la apreciación respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano, la cual fue predominante en el nivel regular; en tal sentido la variable expresó un 53,52% en el nivel regular, un 40,85% en el nivel bueno y 5,63% en nivel malo.

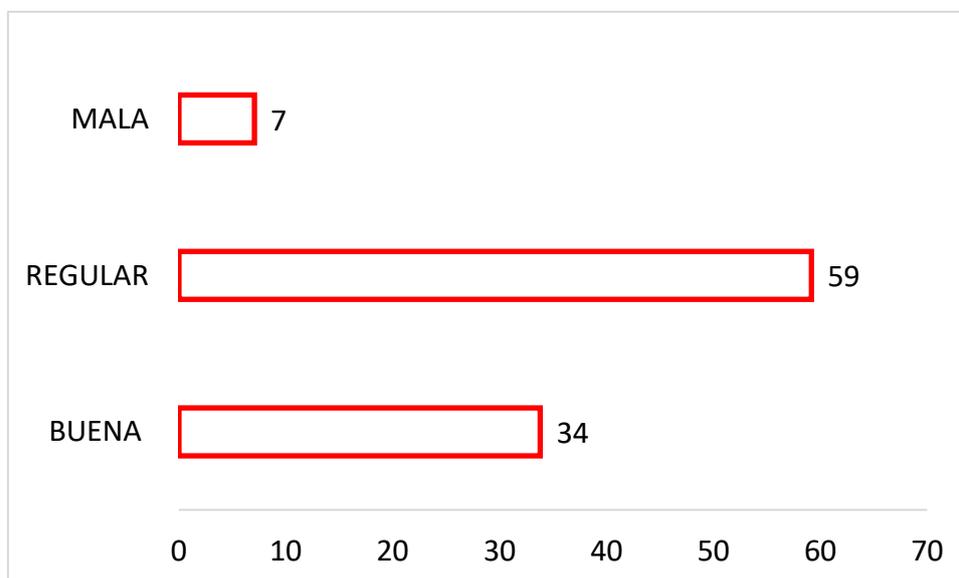
Tabla 10

Desempeño laboral en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL							
	MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO		AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO		COMPETENCIA LABORAL		Total	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENA	26	36.6	27	38	28	39	24	34
REGULAR	36	50.7	35	49	36	51	42	59
MALA	9	12.7	9	13	7	10	5	7
TOTAL	71	100	71	100	71	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020



La tabla 10 y figura 7, expresan que la apreciación respecto a las dimensiones del desempeño laboral fue predominante en el nivel regular; en tal sentido la variable expresó un 59% en el nivel regular, un 34% en el nivel bueno y 7% en nivel malo.

Tabla 11

Valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												
Dimensiones	Escala	Proceso de incorporación				Capacitación				Conocimiento del talento				
		Buena	Regular	Mala	Total	Buena	Regular	Mala	Total	Buena	Regular	Mala	Total	
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación del desempeño	Buena	7	18	1	26	14	9	3	26	15	9	2	26
		Regular	10	25	1	36	12	20	4	36	12	23	1	36
		Mala	4	4	1	9	5	4	0	9	4	5	0	9
		Total	21	47	3	71	31	33	7	71	31	37	3	71
	Ambiente para el desempeño	Buena	10	15	2	27	17	8	2	27	16	10	1	27
		Regular	8	26	1	35	10	21	4	35	12	22	1	35
		Mala	3	6	0	9	4	4	1	9	3	5	1	9
	Competencia laboral	Total	21	47	3	71	31	33	7	71	31	37	3	71
		Buena	12	15	1	28	16	10	2	28	14	13	1	28
		Regular	7	27	2	36	13	20	3	36	14	20	2	36
		Mala	2	5	0	7	2	3	2	7	3	4	0	7
		Total	21	47	3	71	31	33	7	71	31	37	3	71

En la tabla 11 se evidencia las dimensiones de la variable gestión del talento humano en la cual capacitación y conocimiento del talento fueron consideradas por 31% usuario en el nivel bueno, pero en todas las dimensiones predominó el nivel regular; asimismo, en las dimensiones de la variable desempeño laboral, la competencia laboral fue valorada por 28% usuarios en el nivel bueno, pero todas las dimensiones fueron concebidas en el nivel regular.

Estadística inferencial

Tabla 12

Relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

		Gestión de talento humano	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conforme al valor resultante del Coeficiente de Correlación de Rho Spearman de 0,570, un nivel de significancia estadística de 0,000 siendo menor al valor de 0,05; significando la aceptación de la hipótesis alterna; reflejando a la vez una correlación positiva moderada entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

A partir que se suministró espacio a las entidades de índole privada y pública, estas han venido expresando diferentes conflictos en relación a la gestión de talento humano y la forma como perturba en el desempeño laboral de los profesionales sanitarios y como resultado se afecta el avance o decadencia de la entidad de salud. En casi todas las entidades de la salud la gestión de talento humano se exterioriza en la identificación que tiene el personal con relación a la entidad y el aporte de éste para promover e impulsar su crecimiento. Es el motivo principal por el cual las entidades sanitarias actualmente viven preocupadas por contribuir en la capacitación y formación permanente de su personal para asegurarse de una óptima calidad en los servicios y el desempeño laboral que conjuntamente tienen efectos en la rentabilidad. Actualmente, por causa de la globalización y los vertiginosos cambios en el campo tecnológico, la gestión de talento humano y los procesos de valorar el desempeño laboral, se han convertido en un desafío que no puede ser impedido por las entidades sanitarias que siempre están en la búsqueda de poseer un margen de competencia respecto a otras entidades sanitarias.

Todas las entidades, organizaciones e instituciones buscan tener mayor conocimiento de la gestión del talento humano para de esta manera poder trabajar efectiva y eficazmente con los usuarios, necesitando comprender la comportamiento o conducta humana y conocer los factores

implicados que afectan de una u otra forma el desempeño laboral de éstos y que trasciende en el cumplimiento de metas y desafíos institucionales.

Una óptima gestión de talento humano involucra la formación de una continuación de disposiciones para conseguir el compromiso del personal de salud con la entidad y el compromiso de esta con su personal trabajador, por tanto, se debe considerar que, a mayor producción, excelente trato y una sobresaliente formación profesional. En correspondencia a este argumento se planeó el objetivo de determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020; y a la vez conjeturar la hipótesis de conocer si existe una asociación positiva entre gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

La metodología cuantitativa, elegida en el estudio ha permitido examinar la información recabada de la muestra de manera numérica, direccionada a la estadística descriptiva e inferencial. Además, ha consentido concebir con claridad la definición del problema, en la ruta que lleva y los niveles de ocurrencias que existe en todas sus dimensiones. Según La Rosa (2008), sustenta «para exista una metodología de características cuantitativa, todos sus elementos deben estar claros desde el momento que inicia hasta donde culmina; la característica de sus datos e información es estática por lo que se le asigna un significado al valor numérico». Al mismo tiempo, la metodología ha dado lugar al diseño de instrumentos nuevos para aplicarlos a la muestra focalizada, a la vez se les sometió al juicio y experticia de especialistas con perfil profesional referido a las variables investigadas. Cabe señalar además que en el proceso de investigar sobre el nexo entre las variables se acudió a herramientas tecnológicas estadísticas como el caso del SPSS V22, que funciona con el sistema operativo Windows. El proceso de indagar fuentes bibliográficas en distintos libros y textos digitales inmersos en el campo de gestión del talento humano y desempeño laboral, han consolidado los conocimientos del estudioso, presentándole nuevos horizontes de conocimiento y aportando con ello a la sociedad.

Las debilidades presentadas en la metodología del estudio se acentúan en los riesgos de distorsión al momento de realizar el proceso de transformación, la información cualitativa en valores numéricos, conllevando a enfatizar que la perspectiva de nivel cuantitativo estuvo asociada con las características del investigador. Al mismo tiempo es merecido acotar que el investigador con su deducción sobre los resultados, ha ido más allá respecto a los datos recopilados de su muestra; el análisis inferencial estuvo sujeto a posibles sesgos en base a los resultados obtenidos y que no fueron comprobados por los parámetros numéricos apreciados.

La tabla 5 expresa la distribución de frecuencias y porcentajes por edad de los usuarios, un 52,1% del personal en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, se encuentran entre las edades de 26 – 38 años, el 39,4% entre 39 – 51 años y el 8,5% entre el 52 – 62 años; denotándose que prevalece una edad joven en mayoría, la misma que ha enfatizado en valorar las dimensiones de las variables en el nivel regular. La edad del 52-62, es baja, por motivo que normalmente a esa edad piden su jubilación quedando en alto porcentaje la edad más joven, además hay que desatacar que la población más adulta es más vulnerable frente a la pandemia.

La tabla 6 enuncia la distribución por sexo en los centros de salud del primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, donde se evidencia que el personal trabajador de dichas entidades un 70% fueron mujeres y el 30% varones; conllevando a inferir que en su mayoría son mujeres las que han valorado la gestión del talento humano y el desempeño laboral desplegado en estas entidades sanitarias.

La tabla 7 refleja la distribución de la gestión del talento humano por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional; expresando que el sexo masculino en su mayoría valoró la gestión del talento humano en nivel regular, por otro lado, y con poca diferencia el sexo femenino también indicó una acentuada gestión del talento humano regular; concordando que las actividades en esta gestión no se están efectuando eficazmente.

La tabla 8 hace referencia a los datos de frecuencia y porcentuales en la variable desempeño laboral por sexo, donde primó la mayoría de mujeres quienes acotaron que el desempeño laboral es regular (62%) y lo varones en un (52%) valoraron de regular el desempeño laboral, entendiéndose que el desempeño laboral es el pilar fundamental para la satisfacción de los usuarios tanto internos y externos en toda entidad sanitaria; en tal sentido en los Centros de Salud de la Policía Nacional; este desempeño laboral sufrió muchas afectaciones en el plano emocional, social y económico, en la cual prevalecía el temor de contagio por la pandemia, el sobre tiempo de trabajo realizado por causa de personal de salud que debía aislarse y los meses sin pago por problemas presupuestarios del estado ecuatoriano.

Respecto al primer objetivo específico (tabla 9) presenta la descripción de la gestión de talento humano en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional; apreciándose que la muestra focalizada de 71 usuarios internos en un 53,52% valoró de regular la gestión del talento humano, un 40,85% opinaron que fue buena y un 5,63% indicaron que fue mala. Estos resultados se confrontan con el estudio de Molina (Colombia, 2014) en su artículo «Gestión del talento en salud pública; un análisis de cinco ciudades colombianas, 2014», quien se propuso detallar las condiciones laborales del profesional sanitario, a comparación de la

muestra de la presente investigación, focalizó una muestra significativa de 672 personas, sus resultados lograron el más alto puntaje de idoneidad respecto a salud pública de la muestra y se relacionó con haber calificado positivamente en la prueba de conocimiento para integrarse a la entidad y poseer evaluación del desempeño; denotándose que el caso nuestro las dimensiones fueron valoradas en nivel regular. Además, concluyó que las limitantes en su formación y capacitación, así como las condiciones laborales deficientes del profesional; asimismo, el 26% había ejecutado capacitación subvencionando por sus propios medios económicos; lo que no se ha visto acentuado en el presente estudio, pues la capacitación fue valorada por el 44% en nivel bueno, la misma que fue subvencionada por la institución sin perjudicar la economía del personal de salud.

La mayoría de resultados de nivel regular que han incidido en la variable gestión del talento humano, permiten mencionar y confrontar con Boštjančič (2018), en su Artículo «The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees», quien da pautas a las entidades respecto a utilizar para argumentar sus procesos existentes utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para recopilar información de profesionales de la salud. Por otro lado, también descubrió que estas organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos; deduciéndose que para subir los niveles regulares de la presente investigación debe tomar estos aportes de Boštjančič para fortalecer los procesos que conllevan una óptima gestión del talento humano en el ámbito sanitario.

En concordancia al objetivo específico 2 donde se realizó una evaluación del desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral, muestra sus resultados en la tabla 11 mostrando que el desempeño laboral fue predominante en el nivel regular; en tal sentido la variable expresó un 59% en el nivel regular, un 34% en el nivel bueno y 7% en nivel malo. Estos resultados reconocen la existencia de una tendencia positiva, pero se confronta con una tendencia contraria confirmada en el nivel malo, en nuestra investigación, denotándose que el nivel regular tiene su afectación en las dimensiones, prevaleciendo una gestión de talento irregular en el proceso de tratar con usuarios internos nuevos que requieren ser valorados en el marco de su desempeño laboral. Ante estos resultados también es innegable reconocer el fundamento teórico de Víctor Vroom con su «teoría de las expectativas», quien reconoce que la evaluación del trabajador con el constante reconocimiento a través de subvenciones o penalidades como consecuencia de lograr o no el nivel que tanto ha deseado en su desempeño; estos principios deben ser tomados en cuenta en los Centros de salud, en la medida que es indiscutible que esta teoría nos permita vislumbrar distintas reacciones positivas o negativas que implican el desempeño laboral del profesional

sanitario; pues como persona, tiene sus propias expectativas, metas y objetivos, las cuales en momentos dados o circunstanciales se ven truncadas. Se destaca que los resultados de la presente investigación también guardan correspondencia con el estudio de Casierra (2016), en su tesis de grado «Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre», cuya metodología fue aplicar también una encuesta a su muestra focalizada y que los resultados de estos muestran que el 42% de personal no interpreta de buena manera sus funciones en el puesto de trabajo y además, comparándose con la competencia laboral que fue valorada en un 51% regular, indicando una debilidad preocupante, además que el 42% del personal no se encuentra organizado dentro de su puesto de trabajo y que el desempeño laboral se acrecienta por distintos elementos y no solamente por los económicos, sino que existen otros factores intrínsecos y extrínsecos.

Respecto al objetivo específico 3, el cual realiza la comparación de las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral; donde se observa que solo el 31% de los usuarios valoran la capacitación como buena, pero las otras dimensiones predominaron en el nivel regular; en la variable desempeño laboral, la competencia laboral un 28% la valoraron nivel bueno y las dimensiones opinar que fue regular. Denotándose necesidades de capacitación y actualización profesional lo implica que si se fortalecieran estas dimensiones las competencias laborales reflejarían idoneidad y eficacia. Los resultados descritos se comparan con Glen (2016), en su artículo «Age, human performance, and physical employment standards», quien concluye que se deben adoptar estrategias adecuadas en el lugar de trabajo y estándares de desempeño laboral para optimizar las fortalezas y proteger contra la vulnerabilidad de los trabajadores, estos pueden desempeñarse con la misma eficacia que sus contrapartes más jóvenes; estos resultados sirven de referente para los resultados de la presente investigación, pues el porcentaje más alto lo reflejan el personal más joven, quienes son los que vienen afrontando las circunstancias actuales en la emergencia sanitaria, por tanto el personal de edad avanzada (8,5%), necesitan volcar su experiencia a los nuevos y jóvenes trabajadores. Por otro lado, cabe destacar ante esta realidad a Nieves (2018), quien teoriza que la competencia laboral está enmarcada en los conocimientos, habilidades y actitudes que al ponerse en ejercicio aseguran el logro de los objetivos fijados; además que el proceso de capacitación perenne, mejora las competencias y capacidades redundando en un buen desempeño laboral en el contexto sanitario y por ende un servicio óptimo; este desempeño laboral el cual se ha visto valorado en nivel regular, por las constantes insatisfacciones generadas, como son las desmotivaciones, y un ambiente de trabajo tenso frente al desconocimiento de algunos procesos que debieron ser fortalecidos en la incorporación en sus áreas de trabajo.

Respecto al objetivo general (tabla 12), se propuso determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, observándose un resultado de correlación positiva moderada ($Rho=0,570$) entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral y un valor de significancia menor a al valor 0,05, lo que indica la aceptación de la hipótesis general, estos resultados se traducen en que la gestión del talento humano está explicada en el desempeño laboral en 0,570. Permitiendo comparar los resultados con Rojas (Perú, 2018), en su tesis de grado «Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018», quien también aplicó una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, no experimental y utilizó encuestas para recabar información de la muestra, también obtuvieron un nexo significativo ($p=0,000$) entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional sanitario.

Respecto a los hallazgos alcanzados y contrastados con investigaciones de otros estudiosos que concuerdan con una o dos de las variables contempladas en el presente estudio nos consiente confirmar que esta tiene firmeza lógica en un marco científico que le ha otorgado las fuentes bibliográficas especializadas a las que se acudió. Asimismo, Chiavenato la determina que la gestión del talento es un grupo de lineamientos políticos y prácticos necesarias para administrar la función del cargo gerencial asociado con los usuarios y aspectos tangibles.

Los resultados obtenidos, acceden a reflexionar respecto a las actividades ejecutadas en un campo laboral esencial como en los Centros de salud del primer nivel de la Policía Nacional; por tanto, se ha creído conveniente hacer un estudio relacionado a la gestión del talento humano, cuyos instrumentos, metodología y resultados son significativos y se aprovecharán como base fundamental para el inicio de otros estudios.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano efectuada en Centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, prevalece un nivel regular en sus dimensiones procesos de incorporación, capacitación y conocimiento del talento.
2. El desempeño laboral desde la apreciación de usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, denota una prevalencia en el nivel regular, expresando más afectación en sus dimensiones competencia laboral y motivación del desempeño.
3. La gestión del talento humano y desempeño laboral en Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, en las dimensiones procesos de incorporación y competencia laboral respectivamente demuestran un predominio acentuado en el nivel regular.
4. La gestión del talento humano y desempeño laboral en Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, se valoró la efectividad de una relación positiva moderada entre variables; además una significancia de ($p < 0,05$), aceptándose la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se deben promover capacitaciones a los directores y jefes de área, en relación a gestionar eficazmente el talento humano para lograr acciones de mejora.
2. En los centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, se deben interactuar directamente con el personal, liderando y ejecutando acciones que propenda a mejorar el desempeño laboral y obtener un buen servicio.
3. El personal trabajador en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, debe desarrollar actividades destinadas a fortalecer la gestión del talento humano y requerir se cumpla las acciones consignadas a optimizar el desempeño laboral.
4. El personal responsable de gestionar el talento humano, lo haga realizando una buena selección, capacitación, conocimiento del talento, además tener en cuenta el perfil profesional para perfeccionar el desempeño laboral en la entidad sanitaria.

REFERENCIAS

1. SODEXO. La historia de la gestión del talento en el mundo empresarial. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 20. Available from: HYPERLINK "<https://www.sodexo.es/blog/historia-gestion-talento-empresarial/>".
2. Domínguez, M. Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana. [Online].; 2008 [cited 2020 Setiembre 23. Available from: HYPERLINK "http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100005".
3. Bizneo. 6 retos y tendencias de la gestión de Recursos Humanos. [Online].; 2019 [cited 2020 Setiembre 30. Available from: HYPERLINK "<https://www.bizneo.com/blog/6-retos-y-tendencias-de-la-gestion-de-recursos-humanos/>".
4. Gestión de las Organizaciones Públicas. [Online].; 2008 [cited 2020 Setiembre 19. Available from: HYPERLINK "<https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>".
5. Yong N. Gestión. [Online]. Perú. Available from: HYPERLINK "<https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/05/la-fortaleza-del-talento-humano-en-tiempos-de-covid-19.html/?ref=gesr>".
6. Crouch, C. Empleo y política laboral en Europa. [Online].; 2015 [cited 2020 Setiembre 18. Available from: HYPERLINK "<https://www.bbvaopenmind.com/articulos/empleo-y-politica-laboral-en-europa/>".
7. Fariño, J. Satisfacción de los usuarios y la calidad de atención que se brinda en las unidades operativas de atención primaria de salud. [Online].; 2018 [cited 2020 Setiembre 19. Available from: HYPERLINK "<https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p22.pdf>".
8. Ochante F. estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención. Tesis. Perú: Universidad Cayetano Heredia, Lima; 2017.
9. Ministerio de Salud Pública. La salud pública en Ecuador durante las últimas décadas. [Online].; 2007 [cited 2020 Setiembre 28. Available from: HYPERLINK "https://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=vigilancia-sanitaria-y-atencion-de-las-enfermedades&alias=58-la-equidad-en-la-mira-la-salud-publica-del-ecuador-durante-las-ultimas-decadas&Itemid=599".

https://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=vigilancia-sanitaria-y-atencion-de-las-enfermedades&alias=58-la-equidad-en-la-mira-la-salud-publica-del-ecuador-durante-las-ultimas-decadas&Itemid=599 .

10. Ministerio de Salud Pública. Bioseguridad para los establecimientos de salud. [Online].; 2016 [cited 2020 Setiembre 21. Available from: HYPERLINK "http://hospitalgeneralchone.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/Manual-de-Bioseguridad-02-2016-1.pdf" <http://hospitalgeneralchone.gob.ec/wp-content/uploads/2018/03/Manual-de-Bioseguridad-02-2016-1.pdf> .
11. Labarthe S. ¿Qué pasa en Ecuador? [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 27. Available from: HYPERLINK "https://nuso.org/articulo/que-pasa-en-ecuador/" <https://nuso.org/articulo/que-pasa-en-ecuador/> .
12. Rojas R. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Tesis. Perú: Universidad Norbert Wiener, Lima; 2018.
13. Rodríguez V. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Tesis. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Huaylas; 2017.
14. Molina G. Talent Management in Public Health; an Analysis of Five Colombian Cities, 2014. Revista de Gerencia de Políticas y Salud de Bogotá. 2014 Junio; 15(30).
15. Boštjančič E. The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. National Library Of Medicine. 2018 September; 19(9).
16. Wang P. Influential Effects of Intrinsic-Extrinsic Incentive Factors on Management Performance in New Energy Enterprises. National Library of Medicine. 2018 February; 15(2).
17. Sarmiento J. Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central. Tesis de grado. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional, Quito; 2017.
18. Glen K. Age, human performance, and physical employment standards. National Library Of Medicine. 2016 June; 41.
19. Hoff T. The gendered realities and talent management imperatives of women physicians. National Library Of Medicine. 2016 September; 41.
20. Casierra J. Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre. Tesis. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil; 2016.
21. Chiavenato I. Gestión de talento humano México: Mc Graw Hill; 2009.
22. Chiavenato I. Administración de recursos humanos Colombia: Mc Graw Hill; 2002.
23. López R. Perspectivas. [Online].; 2010 [cited 2020 Setiembre 26. Available from: HYPERLINK "https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf"

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf> .

24. Vásquez A. Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales Santiago de Chile: UCCH; 2006.
25. Escobar M. LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Estudios Gerenciales. 2005 Setiembre; 21(96).
26. Valencia M. Entramado. [Online].; 2005 [cited 2020 Setiembre 30. Available from: HYPERLINK "https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf" <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf> .
27. Arroyo D. La motivación. [Online].; 2014 [cited 2020 Octubre 20. Available from: HYPERLINK "https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/" <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/> .
28. Aguirre J. Dirección y gestión de personal Madrid: Pirámide; 2000.
29. SPAIN U. La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla? [Online]. España; 2020. Available from: HYPERLINK "https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/" <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/> .
30. Altman H&. Organizational behavior: Theory and practice México: Mc Graw Hill; 2017.
31. Pedraza E. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 2010 Setiembre; 16(3).
32. Nieves F. Las competencias laborales y los servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Huánuco. Tesis. Perú: Universidad de Huánuco, Huánuco; 2018.
33. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano México: Mc Graw Hill; 2009.
34. Hoffmann T. What is basic research? [Online].; 2018 [cited 2020 Abril 22. Available from: HYPERLINK "https://sciencenordic.com/" <https://sciencenordic.com/> .
35. OSTI.GOV. Sample records for descriptive correlational research. WorldWideScience. 2020 January.
36. QuestionPro. ¿Qué es la investigación no experimental? [Online].; 2019 [cited 2020 agosto 07. Available from: HYPERLINK "https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/" <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/> .
37. Cherry K. How Correlational Studies Are Used in Psychology. Verywellmind. 2020.
38. St-Dennis X. Sociodemographic Determinants of Occupational Risks of Exposure to COVID-19 in Canada. Naional Library Of Medicine. 2020 Agosto; 57(3).
39. López, P. Población, muestra y muestreo. Punto cero. 2004; 0000009(08).
40. Morphol, J. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Scielo.

2017 Marzo; 35(1).

41. CICSD. Selecting Studies for Systematic Review. [Online].; 2020 [cited 2020 Mayo 3. Available from: HYPERLINK "https://pubs.asha.org/doi/pdf/10.1044/cicsd_33_S_21" https://pubs.asha.org/doi/pdf/10.1044/cicsd_33_S_21 .
42. Workplace. Pilot test. [Online].; 2018 [cited 2020 Junio 12. Available from: HYPERLINK "https://www.workplacetesting.com/definition/368/pilot-test-research" <https://www.workplacetesting.com/definition/368/pilot-test-research> .
43. QuestionPro. ¿Cuáles son los métodos y técnicas de recolección de datos más efectivos? QuestionPro. 2020 Junio.
44. Rafdzah Z. Validation of Instrument Measuring Continuous Variable in Medicine. Intechopen. 2017 April.
45. Cronbach. Cronbach's Alpha: Simple Definition, Use and Interpretation. Statistics How To. 2020.
46. Gónzales, M. Estudio piloto: primer estudio + estudio ético. MIROS. 2020.
47. Microsoft. Microsoft Excel. [Online].; 2020 [cited 2020 Julio 12. Available from: HYPERLINK "https://www.microsoft.com/es-es/microsoft-365/excel" <https://www.microsoft.com/es-es/microsoft-365/excel> .
48. IBM Corp. IBM SPSS Statistics for Windows New York: Armonk.; 2017.
49. Minitab. ¿Qué es la rho de Spearman y la r Pearson para las categorías ordinales? [Online].; 2020. Available from: HYPERLINK "https://support.minitab.com/es-mx/minitab/19/help-and-how-to/statistics/tables/supporting-topics/other-statistics-and-tests/what-are-spearman-s-rho-and-pearson-s-r-for-ordinal-categories/" <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/19/help-and-how-to/statistics/tables/supporting-topics/other-statistics-and-tests/what-are-spearman-s-rho-and-pearson-s-r-for-ordinal-categories/> .
50. QuestionPro. ¿Cuáles son los métodos y técnicas de recolección de datos más efectivos? [Online].; 2020 [cited 2020 Junio 15. Available from: HYPERLINK "https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-recoleccion-de-datos/" <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-recoleccion-de-datos/> .
51. Solutions T&C. Test de Emily Sterrett México: Tcsmexico; 2010.
52. Dimitrov, Y. Developing Capabilities From the Scope of Emotional Intelligence as Part of the Soft Skills Needed in the Long-Term Care Sector: Presentation of Pilot Study and Training Methodology. NIH. 2020 Julio.
53. QuestionPro. Encuesta piloto, cualquier prueba es mejor que ninguna. QuestionPro. 2020.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020						
PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	MÉTODO
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de incorporación Capacitación Conocimiento del talento Motivación del desempeño Ambiente para el desempeño Competencia laboral 	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16,17,18,19,20 1, 2, 3,4,5,6 7, 8, 9,10,11,12 13,14,15,16,17,18,19,20	Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: Descriptivo correlacional Población: 71 usuarios internos Muestra: 71 usuarios internos Muestreo: Censal Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	Desempeño laboral			
¿Cómo es la gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020?	La gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento son más valoradas en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.	Describir la gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.				
¿Cómo es el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020? ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020?	El desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral son más valoradas en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Existe una relación directa entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.	Evaluar el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Comparar las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Es un conjunto de políticas y prácticas ineludibles para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales asociados con personal, recursos, reclutamiento, recompensas, selección, capacitación, y evaluación de desempeño.	Es conjunto compuesto de procesos institucionales, diseñados para conquistar, gestionar, incentivar y retener a los trabajadores; y que puede ser medido a través del proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento.	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de incorporación Capacitación Conocimiento del talento 	<ul style="list-style-type: none"> Inducción Necesidad de conocimientos Aprender continuamente 	<p>1,2, 3, 4, 5, 6,7</p> <p>8,9,10, 11</p> <p>12,13, 14, 15, 16,17, 18,19,20,21</p>	Bueno (58-84) Regular (29-57) Malo (0-28)	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
Desempeño laboral	Procedimiento organizado estructuralmente y sistemáticamente para medir, valorar e intervenir sobre las particularidades, conductas y resultados que tienen relación directa con las labores, así como el nivel de ausentismo, con el propósito de determinar en qué medida el personal es productivo, optimizando su rendimiento y capacidad a futuro	Está determinado por la evaluación que realiza al trabajador para verificar si está haciendo bien su labor; se mide a través de la motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Motivación del desempeño Ambiente para el desempeño Competencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Autodesarrollo personal Motivación Trabajo en equipo Equipamiento e instalaciones Normatividad Habilidades laborales 	<p>1, 2, 3</p> <p>4,5</p> <p>6,7,8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13,14,15</p> <p>16,17,18,19,20,21</p>	Bueno (58-84) Regular (29-57) Malo (0-28)	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO

1. DATOS GENERALES

1.1. Código :

1.2. Sexo : M F Edad:

• Instrucciones

Estimado compañero, te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre la gestión del talento en el Centro de salud de primer nivel de la Policía Nacional. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DI M.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Inducción							
Proceso de incorporación	1	¿Considera Usted que el personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución?					
	2	¿Considera Usted que el personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?					
	3	¿Considera Usted que la distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?					
	4	¿Considera que tiene usted definido los principios, valores y normas que transmite el centro de salud?					
	5	¿considera usted que dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene?					
	6	¿Considera usted que tiene definidas tus prioridades dentro del centro de salud?					
	7	¿Considera usted que usted se adecua fácilmente a los cambios que ocurren dentro del centro de salud?					
Necesidad de conocimientos							
Capacitación	8	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?					
	9	¿En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)?					
	10	¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?					
	11	¿Has recibido material bibliográfico para reforzar tus conocimientos?					
Aprender continuamente							
Conocimiento del talento	12	¿Considera usted que asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro del centro de salud?					
	13	¿Considera usted que el Centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos?					
	14	¿Considera usted que el Centro de salud te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas?					
	15	¿Considera usted que el Centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente?					
	16	¿Considera usted que el Centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples?					
	17	¿Considera usted que el Centro de salud incentiva que comparta su conocimiento con los demás trabajadores?					
	18	¿Considera usted que la retroalimentación sobre su desempeño incluye tanto aspectos positivos como aspectos a mejorar?					
	19	¿Considera usted que aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas?					
	20	¿Considera que usted tiene una visión global y sistemática de los procesos que realiza el Centro de salud?					
	21	¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del Centro de salud?					

Fuente: adaptado de tesis: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*, 2016.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

2. DATOS GENERALES

1.1. Código :

1.2. Sexo : M F Edad:

• Instrucciones

Estimado compañero, te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre tu satisfacción laboral en la atención en el Centro de salud de primer nivel de la Policía Nacional. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Motivación del desempeño	Autodesarrollo personal						
	1	¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional?					
	2	¿Consideras que estas cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en ti?					
	3	¿Consideras que tienes una actitud emprendedora dentro del Centro de salud?					
	Motivación						
Ambiente para el desempeño	4	¿Consideras que Satisfaces todas tus necesidades y deseos dentro del Centro de salud?					
	5	¿Consideras que sientes que vienes logrando tus aspiraciones u objetivos personales dentro del Centro de salud?					
	Trabajo en equipo						
	6	¿Evitas cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo?					
	7	¿Consideras que los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el Centro de salud?					
	8	¿Consideras que cuentas con habilidades interpersonales para trabajar en equipo?					
	9	¿Consideras que cuento con el apoyo de tu jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presentan en tu departamento?					
	Equipamiento e Instalaciones						
	10	¿Consideras que en el Centro de salud te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente?					
	11	¿Consideras que tus herramientas y equipos de trabajo se encuentran en buenas condiciones para desempeñar mi trabajo de manera segura?					
Competencia laboral	Normatividad						
	12	¿Considera que las condiciones legales que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño?					
	13	¿Consideras que se respetan las reglas y políticas del Centro de salud?					
	14	¿Consideras que se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en el Centro de salud?					
Competencia laboral	Habilidades laborales						
	15	¿Consideras que el reglamento interno se aplica equitativamente para todos por parte de los jefes hacia los trabajadores del Centro de salud?					
	16	¿Consideras que tienes las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral?					
	17	¿Consideras que tienes la habilidad para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia?					
	18	¿Pones en práctica tus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral?					
	19	¿Pones en práctica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral?					
20	¿Consideras que te enfocas en los resultados de tu desempeño laboral?						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

DIRIGIDO A: Usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: : CUEVA ARIAS MARIA EUGENIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA ELDESARROLLO SOCIAL

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA
CI. 0400472114



Quito, 21/10/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que CUEVA ARIAS MARIA EUGENIA, con documento de identificación número 0400472114, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: CUEVA ARIAS MARIA EUGENIA
Número de documento de identificación: 0400472114
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1007-04-540706
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE CUENCA
Institución que reconoce	
Título	DOCTOR EN MEDICINA Y CIRUGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2004-10-23
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-05-609518
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR DE CUARTO NIVEL EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2005-09-05
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-05-609519
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN GERENCIA Y PLANIFICACION ESTRATEGICA DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2005-09-05
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-05-570483
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2005-04-20
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 21/10/2020 2.30 PM

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DEL TALENTO Es un conjunto de políticas y prácticas ineludibles para dirigir los aspectos de los cargos esenciales asociados con personal, recursos, reclutamiento, recompensas, selección, capacitación, y evaluación de desempeño.	Proceso de incorporación	Inducción	¿Considera usted que el personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución?						X		X		X		X		
			¿Considera Usted que el personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?						X		X		X		X		
			¿Considera Usted que la distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?						X		X		X		X		
			¿Considera que tiene usted definido los principios, valores y normas que transmite el centro de salud?						X		X		X		X		
			¿considera usted que dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene definidas tus prioridades dentro del centro de salud?						X		X		X		X		
	Capacitación	Necesidad de conocimientos	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?						X		X		X		X		
			¿En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)?						X		X		X		X		
			¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?						X		X		X		X		
	Conocimiento del talento	Aprender continuamente	¿Has recibido material bibliográfico para reforzar tus conocimientos?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro del centro de salud?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el Centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el Centro de salud te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el Centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el Centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que el Centro de salud incentiva que comparta su conocimiento con los demás trabajadores?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que la retroalimentación sobre su desempeño incluye tanto aspectos positivos como aspectos a mejorar?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que aplicas tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas?						X		X		X		X		
			¿Considera que usted tiene una visión global y sistemática de los procesos que realiza el Centro de salud?						X		X		X		X		
			¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del Centro de salud?						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión del talento humano.

OBJETIVO: Determinar la gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

DIRIGIDO A: Usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Estrada Piguave Ingrid Esther

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Dirección De Talento Humano

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Ingrid Esther Estrada Piguave

MAGISTER EN DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

No. REGISTRO 1007-2016-4038953

FIRMA

CI. 0921004842

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

DIRIGIDO A: Usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil

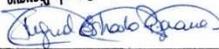
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Estrada Piguave Ingrid Esther

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Dirección De Talento Humano

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

NO REGISTRO 1037-2019-2038953
MAGISTER EN DIRECCION DE TALENTO HUMANO
Ingrid Esther Estrada Piguave



FIRMA
CI. 0921004842



Quito, 21/10/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ESTRADA FIGUAVE INGRID ESTHER, con documento de identificación número 0921004842, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ESTRADA FIGUAVE INGRID ESTHER
Número de documento de identificación: 0921004842
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-15-1352069
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	INGENIERA COMERCIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-03-31
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1037-2019-2038953
Institución de origen	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DIRECCION DEL TALENTO HUMANO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2019-01-11
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0921004842

GENERADO: 21/10/2020 2.52 PM

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
								SI	NO	SI	NO			
								SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO Es un conjunto de políticas y prácticas ineludibles para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales asociados con personal, recursos, reclutamiento, recompensas, selección, capacitación, y evaluación de desempeño.	Proceso de incorporación	Inducción	¿Considera usted que el personal que labora en el establecimiento de salud, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución?						X	X	X	X		
			¿Considera Usted que el personal que labora en los establecimientos de salud cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?						X	X	X	X		
			¿Considera Usted que la distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP)?						X	X	X	X		
			¿Considera que tiene usted definido los principios, valores y normas que transmite el centro de salud?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que dentro del centro de salud antes de tomar una decisión, se evalúa los datos e información que se tiene?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que tiene definidas tus prioridades dentro del centro de salud?						X	X	X	X		
	Capacitación	Necesidad de conocimientos	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?						X	X	X	X		
			¿En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)?						X	X	X	X		
			¿Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones?						X	X	X	X		
	Conocimiento del talento	Aprender continuamente	¿Has recibido material bibliográfico para reforzar tus conocimientos?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que asumes riesgos con el fin de lograr cosas positivas dentro del centro de salud?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que el Centro de salud fortalece tus conocimientos técnicos y administrativos?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que el Centro de salud te brinda la oportunidad todos los días de adquirir una nueva visión de las cosas?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que el Centro de salud se preocupa por que aprendas continuamente?						X	X	X	X		
			¿Considera usted que el Centro de salud se preocupa por ampliar tus conocimientos en temas relacionados a las funciones que cumples?						X	X	X	X		
		¿Considera usted que el Centro de salud incentiva que comparta su conocimiento con los demás trabajadores?						X	X	X	X			
		¿Considera usted que la retroalimentación sobre su desempeño incluye tanto aspectos positivos como aspectos a mejorar?						X	X	X	X			
		¿Considera usted que aplica tus conocimientos adquiridos en el trabajo que realizas?						X	X	X	X			
		¿Considera que usted tiene una visión global y sistemática de los procesos que realiza el Centro de salud?						X	X	X	X			
		¿Juzgas analíticamente los hechos que ocurren dentro del Centro de salud?						X	X	X	X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión del talento humano.

OBJETIVO: Determinar la gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

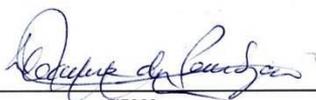
DIRIGIDO A: Usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: EVA CLEOPATRA CARRERA BARRENO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA ELDESARROLLO SOCIAL

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA

CI. 090482749
Dra. Carrera Barreno, Eva Cleopatra
OTORRINOLOGO
RUC: I.C.C. 090482749
COD. SENESCYT: 100GR-07-403

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

DIRIGIDO A: Usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: : EVA CLEOPATRA CARRERA BARRENO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA ELDESARROLLO SOCIAL

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA

Ci. 0904822749

Dra. Carrera Barreno Eva Cleopatra
OTORRINOLOGO
RUC: / C.C. 0904822749
COD. SENESCYT: 1006R-07-403



Quito, 21/10/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que CARRERA BARRENO EVA CLEOPATRA, con documento de identificación número 0904822749, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: CARRERA BARRENO EVA CLEOPATRA
Número de documento de identificación: 0904822749
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-04-552597
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DOCTORA EN MEDICINA Y CIRUGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2004-12-15
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006R-07-403
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	COLEGIO DE MEDICOS DEL GUAYAS
Título	ESPECIALISTA EN OTORRINOLARINGOLOGIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2007-02-08
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-05-609503
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN GERENCIA Y PLANIFICACION ESTRATEGICA DE SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2005-09-05
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-05-609851
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2005-09-07
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-03-437891
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR DE CUARTO NIVEL EN DESARROLLO LOCAL Y SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-09-03
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 21/10/2020 3.03 PM



Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Cuadro 1. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	21

Cuadro 2. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	49,3000	256,678	,698	,910
VAR0002	50,2000	248,178	,470	,913
VAR0003	50,8000	228,844	,832	,903
VAR0004	52,0000	255,778	,409	,913
VAR0005	50,5000	265,389	,382	,914
VAR0006	50,2000	229,511	,907	,901
VAR0007	51,3000	235,789	,745	,905
VAR0008	50,3000	246,900	,727	,907
VAR0009	50,2000	221,511	,914	,900
VAR00010	50,3000	246,900	,727	,907
VAR00011	50,2000	221,511	,914	,900
VAR00012	50,4000	278,489	,289	,921
VAR00013	50,7000	279,789	,230	,925
VAR00014	51,0000	265,778	,120	,919
VAR00015	50,4000	286,044	,510	,926
VAR00016	50,5000	265,389	,382	,914
VAR00017	50,2000	229,511	,907	,901
VAR00018	50,3000	246,900	,727	,907
VAR00019	50,2000	221,511	,914	,900
VAR00020	50,2000	248,178	,470	,913
VAR00021	50,8000	228,844	,832	,903

En los cuadros 1 y 2 se observa el cálculo del Alfa de Cronbach del instrumento de la gestión de talento identificándose la valoración 0,914, lo que indica que el instrumento es confiable en el nivel excelente y puede ser administrado a la muestra focalizada.

Cuadro 3. Estadísticas de fiabilidad de instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	21

Cuadro 4. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	41,2000	205,511	,700	,898
VAR0002	41,0000	209,111	,718	,898
VAR0003	41,0000	229,333	,267	,909
VAR0004	41,5000	228,722	,263	,909
VAR0005	41,2000	219,511	,399	,907
VAR0006	40,2000	212,178	,847	,897
VAR0007	41,4000	215,156	,609	,901
VAR0008	40,1000	204,544	,775	,896
VAR0009	39,2000	226,400	,619	,903
VAR00010	40,1000	207,211	,707	,898
VAR00011	40,7000	205,567	,673	,899
VAR00012	41,9000	221,433	,485	,904
VAR00013	40,5000	222,722	,485	,904
VAR00014	41,6000	227,378	,390	,906
VAR00015	40,5000	223,167	,470	,904
VAR0016	41,4000	215,156	,609	,901
VAR0017	40,7000	212,900	,698	,899
VAR0018	39,8000	215,733	,696	,900
VAR0019	41,6000	227,378	,390	,906
VAR0020	40,7000	237,122	,014	,916
VAR0021	41,7000	215,567	,573	,902

En los cuadros 3 y 4 se observa el cálculo del Alfa de Cronbach del instrumento de la gestión de talento identificándose la valoración 0,907, lo que indica que el instrumento es confiable en el nivel excelente y puede ser administrado a la muestra focalizada.

Anexo 6. Autorización de la aplicación del instrumento



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR



SEÑORA: Msc. Dra. Cueva Arias María Eugenia
Teniente Coronel de Policía E.M. (S)
COORDINADORA DE SALUD PRIMARIA ZONA 8

ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos
para la elaboración de tesis.

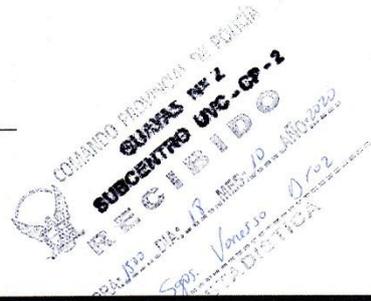
Yo, Dra. Mery Elizabeth Moreno Rivera, con Cédula de identidad No. 0917337982, con domicilio en la ciudad de Guayaquil, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que por estar realizando mis estudios de Post Grado en la Universidad César Vallejo y estar desarrollando mi trabajo de investigación denominado "**Gestión del Talento Humano y Desempeño en los Centros de Salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020**" y debiendo aplicar los instrumentos para recabar información, recorro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha prueba personal del Centro de Salud de Primer Nivel de la provincia del Guayas, Guayaquil.

Por lo expuesto, esperamos su comprensión y me brinde la debida atención al presente, agradeciéndole anticipadamente.

Guayaquil, 18 de octubre del 2020

Dra. Moreno Rivera Mery
C.I.0917337982



Dir. Guayaquil Avda. De Las Américas, frente a la Universidad Laica
Email: scs-uvc-cp2@hotmail.com
Telf: 042-292534



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD
Centro de Salud Centro Guayaquil



MEMO N° 025 CSC-G-Z8
Guayaquil, 20 de octubre del 2020

Sra. Dra. Moreno Rivera Mery
Tnte. de Policía (SND)
MEDICO DEL CENTRO DE SALUD GUAYQUIL
En su despacho. -

En contestación a su atento oficio en que solicita la autorización para la aplicación de instrumentos del trabajo de investigación **Gestión del Talento Humano y Desempeño en los Centros de Salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020**, el mismo que va en beneficio de las unidades de nuestra institución, considero pertinente la aplicación de los instrumentos, los mismos que deben implementarse en la Salud Primaria de la Zona 8, de la Policía Nacional la cual permitirá optimizar los recursos y mejorar en la calidad y calidez de atención al usuario.

Atentamente,



DISPENSA DE MEDICO
PERM. # 2

Dra. Ma. Eugenia Cueva Arias
DIRECTORA DE SALUD PRIMARIA MEDICO
UVC.

Msc. Dra. Cueva Arias María Eugenia
Teniente Coronel de Policía E.M. (S)
COORDINADORA DE SALUD PRIMARIA ZONA 8



Dir. Guayaquil Avda. De Las Américas, frente a la Universidad Laica
Email: scs-uvc-cp2@hotmail.com
Telf: 042-292534

Anexo 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020
Investigador(a) principal: Br. Mery Elizabeth Moreno Rivera

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer la «**Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020**»

». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para para tomar las medidas necesarias para mejorar su calidad de atención.

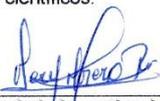
El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico upg_piura@ucv.edu.pe.

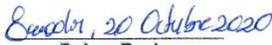
Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 15 minutos, realizados en la sala de espera de los centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, y se tomará una fotografía solo si usted lo autoriza. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración

Declaración de la Investigadora:

Yo, **Mery Elizabeth Moreno Rivera**, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.


Firma de la Investigadora


País y Fecha

Anexo 8. Compromiso del investigador

COMPROMISO DEL INVESTIGADOR INVESTIGADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020
Investigador(a) principal: Br. Mery Elizabeth Moreno Rivera

Declaración de la Investigadora:

Yo, **Mery Elizabeth Moreno Rivera**, en mi propio nombre, me comprometo en todo momento a guardar el anonimato de los individuos estudiados, al estricto cumplimiento de la confidencialidad de los datos obtenidos, y al uso exclusivo de los mismos con fines estadísticos y científicos, tanto en la recogida como en el tratamiento y utilización final de los datos de usuarios correspondientes a historias clínicas y/o base datos institucionales autorizadas con motivos del estudio de investigación. Solo haré usos de estos datos y en caso requiera disponer de datos adicionales deberé contar con su consentimiento informado. Asimismo, mantendré seguridad de ellos y no serán accesibles a otras personas o investigadores. Garantizo el derecho de los usuarios, del respeto de valores éticos de sus datos, su anonimato y el respeto de la institución de salud involucrada, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú.


Firma de la Investigadora

Ecuador, 20 Octubre 2020.
País y Fecha

Anexo 9. Base de datos de la recolección de datos

Base de datos de la gestión del talento humano

Cod. Parti	PROC. INCORPOR							CAPACIT					CONOCIMIENTO DEL TALENTO										T	T. G	SEXO	EDAD	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21						
Participante 1	2	4	2	2	2	3	4	19	4	4	0	4	12	4	4	3	4	1	4	1	3	3	2	29	60	F	35
Participante 2	4	4	3	4	1	4	3	23	4	4	4	16	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	35	74	M	26
Participante 3	3	4	2	4	3	3	4	23	2	3	3	4	12	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	35	70	M	62
Participante 4	2	3	2	3	2	4	2	18	3	4	3	3	13	3	3	4	3	2	4	2	1	1	3	26	57	F	28
Participante 5	3	1	3	2	1	4	2	16	1	4	4	4	13	1	4	3	4	3	4	3	2	1	4	29	58	M	34
Participante 6	2	4	2	2	2	3	4	19	3	2	3	3	11	4	3	3	4	2	3	2	1	4	3	29	59	F	33
Participante 7	2	1	2	3	2	4	4	18	3	4	4	4	15	1	3	4	3	1	4	1	1	3	2	23	56	F	29
Participante 8	1	4	3	1	1	1	3	14	4	2	1	1	8	4	0	3	1	1	1	1	2	4	1	18	40	F	42
Participante 9	2	0	3	2	2	2	3	14	1	2	2	4	9	0	3	3	4	3	2	3	1	1	3	23	46	M	46
Participante 10	3	3	3	2	1	0	4	16	4	4	0	4	12	3	2	3	3	3	0	3	2	4	4	27	55	F	32
Participante 11	2	0	2	3	1	3	3	14	0	1	3	3	7	0	4	3	1	3	3	3	2	0	4	23	44	F	29
Participante 12	4	3	3	3	1	4	3	21	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	34	71	F	31
Participante 13	3	3	2	4	3	1	2	18	2	3	1	3	9	3	2	4	2	2	1	2	4	2	2	24	51	F	43
Participante 14	4	4	4	3	2	4	4	25	3	0	3	2	8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35	68	F	39
Participante 15	3	4	3	4	1	2	2	19	1	1	2	1	5	4	3	3	4	2	2	2	2	1	2	25	49	F	47
Participante 16	4	3	2	4	2	0	4	19	4	2	0	3	9	3	3	3	4	3	0	3	1	4	3	27	55	F	51
Participante 17	4	1	4	3	2	4	1	19	3	3	3	2	11	1	3	4	3	1	4	1	3	3	2	25	55	M	45
Participante 18	3	1	3	4	3	1	4	19	4	4	1	1	10	1	2	3	4	1	1	1	3	4	2	22	51	F	37
Participante 19	1	4	3	1	1	1	1	12	4	1	1	1	7	4	1	3	1	1	1	1	1	4	3	20	39	F	39
Participante 20	3	4	3	4	3	4	1	22	4	4	4	4	16	4	2	3	2	1	4	1	2	4	4	27	65	F	51
Participante 21	4	4	4	4	2	4	4	26	3	4	4	4	15	4	4	3	4	1	4	1	3	3	2	29	70	M	37
Participante 22	3	4	4	1	3	3	1	19	4	3	3	4	14	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	30	63	F	42
Participante 23	4	3	3	4	2	2	1	19	3	3	2	3	11	3	3	4	3	3	4	3	1	2	2	28	58	F	36
Participante 24	3	4	3	1	3	4	4	22	4	4	4	4	16	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	36	74	F	39
Participante 25	4	4	4	1	2	3	4	22	1	3	3	4	11	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	32	65	M	39
Participante 26	3	3	3	4	1	3	3	20	1	3	3	2	9	3	2	3	2	0	3	0	2	1	4	20	49	F	34
Participante 27	4	4	3	4	2	4	3	24	1	4	4	3	12	4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	32	68	F	30
Participante 28	3	4	3	3	2	1	2	18	1	3	1	4	9	2	4	3	2	4	1	4	4	1	4	29	56	M	40
Participante 29	3	1	4	4	3	1	4	20	1	1	1	1	4	1	3	3	4	1	1	1	2	1	3	20	44	F	32
Participante 30	2	1	1	1	2	4	0	11	1	4	4	1	10	1	3	4	3	4	4	4	2	1	2	28	49	M	34
Participante 31	3	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	12	26	F	53	
Participante 32	2	1	1	4	1	4	1	14	4	1	4	4	13	1	2	3	4	1	4	1	2	4	3	25	52	F	43
Participante 33	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	17	28	F	41
Participante 34	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	12	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	28	65	F	37
Participante 35	3	1	1	4	2	2	2	15	4	3	2	4	13	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	25	53	F	47
Participante 36	1	1	2	1	1	2	1	9	1	1	2	1	5	1	1	1	2	0	2	0	2	1	2	12	26	M	37
Participante 37	3	1	1	1	1	3	11	1	4	1	4	10	1	3	3	2	4	1	4	2	1	4	4	25	46	F	38
Participante 38	2	2	1	4	3	4	4	20	4	2	4	1	11	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	33	64	F	29
Participante 39	4	3	4	4	2	1	2	20	4	4	1	1	10	3	3	4	1	1	1	1	3	4	3	24	54	F	34
Participante 40	3	3	1	3	2	1	0	13	2	4	1	3	10	3	4	3	3	4	1	4	2	2	2	28	51	M	56
Participante 41	4	2	4	3	1	3	1	18	4	3	3	1	11	2	1	3	3	1	3	1	2	4	3	23	52	F	37
Participante 42	3	2	4	1	1	4	1	16	4	4	4	4	16	2	4	4	4	1	4	1	2	4	3	29	61	M	45
Participante 43	2	2	1	4	1	1	3	14	4	4	1	4	13	2	4	3	4	0	1	0	2	4	4	24	51	F	34
Participante 44	4	2	4	4	3	4	3	24	3	1	4	1	9	2	1	3	2	4	4	4	3	3	4	30	63	M	37
Participante 45	4	3	1	3	3	2	1	17	4	2	2	2	10	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	31	58	F	55
Participante 46	3	0	1	4	2	1	1	12	4	3	1	1	9	0	1	3	4	1	1	1	1	4	3	19	40	F	43
Participante 47	2	2	4	1	3	4	1	17	4	3	4	1	12	2	1	4	3	4	4	4	3	3	2	30	59	F	36
Participante 48	3	3	4	1	2	1	2	16	4	4	1	4	13	3	4	3	3	1	1	1	3	4	3	26	55	M	30
Participante 49	2	3	1	4	1	1	4	16	4	3	1	4	12	3	2	3	4	1	1	1	2	4	3	24	52	M	42
Participante 50	4	2	1	4	2	4	3	20	2	2	4	3	11	2	3	3	2	3	4	3	1	2	4	27	58	F	53
Participante 51	3	2	2	3	2	4	2	18	4	4	4	1	13	2	2	3	1	2	4	2	4	3	3	26	57	F	43
Participante 52	4	1	4	3	3	3	1	19	4	3	3	1	11	1	4	3	3	2	3	2	2	4	3	27	57	F	36
Participante 53	2	3	4	3	3	3	3	21	4	3	3	4	14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	33	68	F	33
Participante 54	4	4	3	4	1	1	3	20	4	4	1	4	13	1	2	3	4	1	1	1	1	4	3	21	54	M	37
Participante 55	3	4	2	4	3	3	4	23	2	3	3	4	12	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	34	69	F	41
Participante 56	2	3	2	3	2	4	2	18	3	4	4	3	14	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	32	64	F	57
Participante 57	3	1	3	2	1	4	2	16	1	4	4	4	13	1	4	3	4	4	4	4	1	1	2	28	57	M	43
Participante 58	2	4	2	2	2	3	4	19	4	2	3	3	12	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	33	64	F	32
Participante 59	2	1	2	3	2	4	4	18	3	4	4	4	15	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	32	65	M	29
Participante 60	1	4	3	1	1	1	3	14	4	2	1	1	8	4	0	3	1	1	1	1	1	4	3	19	41	F	30
Participante 61	2	0	3	2	2	2	3	14	1	2	2	4	9	0	3	3	2	2	2	2	2	1	3	20	43	F	35
Participante 62	3	3	3	2	1	0	4	16	4	4	0	4	12	3	2	3	4	0	0	0	1	4	4	21	49	M	34
Participante 63	2	0	2	3	1	3	3	14	0	1	3	3	7	0	4	3	4	3	3	3	1	0	3	24	45	F	42
Participante 64	4	3	3	3	1	4	3	21	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	34	71	F	48
Participante 65	3	3	2	4	3	1	2	18	2	3	1	3	9	3	2	4	2	1	1	1	3	2	2	21	48	F	41
Participante 66	4	4	4	3	2	4	4	25	3	0	4	2	9	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	35	69	F	39
Participante 67</																											

MOTIVAC.

AMBIENTE PARA EL DES

COMPET. LAB.

	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	T	16	17	18	19	20	21	T	T.G	SEXO	EDAD	
Participante 1	3	2	3	4	4	16	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	34	2	2	3	4	3	4	18	68	F	35
Participante 2	3	4	4	4	4	19	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	2	4	1	19	74	M	26	
Participante 3	2	4	4	4	3	17	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	76	M	62	
Participante 4	1	3	3	3	4	14	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	4	19	65	F	28	
Participante 5	3	4	4	4	4	19	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	14	4	4	4	4	4	4	24	57	M	34	
Participante 6	2	3	3	4	2	14	2	2	4	3	1	3	2	3	1	3	24	4	3	3	2	4	3	19	57	F	33	
Participante 7	4	2	3	3	4	16	1	1	3	1	4	0	1	1	4	1	17	4	2	4	4	4	4	22	55	F	29	
Participante 8	2	1	4	4	4	15	3	2	4	1	3	1	3	1	3	4	25	1	1	4	3	4	1	14	54	F	42	
Participante 9	1	2	3	3	3	12	1	1	1	3	1	0	2	3	1	1	15	1	4	4	2	0	1	12	39	M	46	
Participante 10	4	3	2	4	4	17	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	22	4	0	2	3	3	2	14	53	F	32	
Participante 11	3	4	0	0	3	10	0	3	0	0	3	1	3	0	3	0	13	3	4	0	3	0	1	11	34	F	29	
Participante 12	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	34	4	3	4	2	3	1	17	67	F	31	
Participante 13	3	4	4	3	3	17	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	23	76	F	43	
Participante 14	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	1	3	4	3	3	30	3	4	3	4	3	4	3	20	68	F	39	
Participante 15	3	3	4	4	4	18	3	3	1	1	1	1	3	1	1	4	19	3	3	4	3	4	2	19	56	F	47	
Participante 16	4	3	0	3	3	13	3	4	4	3	1	1	2	3	1	0	22	4	3	0	2	3	3	15	50	F	51	
Participante 17	4	4	3	1	1	13	4	4	3	4	1	3	4	4	3	34	1	4	3	3	1	4	16	63	M	45		
Participante 18	3	1	0	4	4	12	1	3	4	0	0	0	3	0	0	11	3	3	0	3	1	1	11	34	F	37		
Participante 19	1	1	3	4	2	11	3	1	4	3	3	4	2	3	3	3	29	4	1	3	2	4	1	15	55	F	39	
Participante 20	4	4	2	4	4	18	1	4	4	3	3	3	4	3	2	31	1	4	2	3	4	2	16	65	F	51		
Participante 21	1	4	3	4	4	16	4	1	3	3	4	3	3	3	3	30	3	4	3	3	4	1	18	64	M	37		
Participante 22	1	3	3	4	2	13	1	1	4	2	1	4	2	1	3	21	2	3	3	2	4	1	15	49	F	42		
Participante 23	1	3	3	3	4	14	1	1	3	2	1	3	2	1	3	20	3	3	3	3	3	3	3	18	52	F	36	
Participante 24	2	4	3	4	4	17	1	2	4	3	3	3	3	3	1	26	3	4	1	3	4	4	19	62	F	39		
Participante 25	4	3	3	4	2	16	2	4	1	2	3	4	2	2	3	26	2	3	3	2	4	1	15	57	M	39		
Participante 26	4	3	2	3	4	16	2	4	1	1	3	4	1	1	3	22	3	3	2	1	3	1	13	51	F	34		
Participante 27	3	4	4	4	4	19	3	3	1	4	3	1	3	4	3	4	29	3	4	4	3	4	4	22	70	F	30	
Participante 28	3	4	0	4	3	14	4	3	1	4	1	4	3	4	1	0	25	2	4	0	3	4	1	14	53	M	40	
Participante 29	4	1	4	1	4	14	1	4	1	1	3	1	3	1	3	4	22	3	1	4	3	1	1	13	49	F	32	
Participante 30	1	1	0	1	4	7	1	1	1	10	3	1	2	10	3	0	32	1	1	0	2	3	1	8	47	M	34	
Participante 31	1	1	1	1	2	6	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	7	25	F	53	
Participante 32	1	1	0	1	4	7	2	1	4	1	1	1	1	1	0	13	4	1	0	1	1	1	4	11	31	F	43	
Participante 33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	7	23	F	41	
Participante 34	4	1	3	4	2	14	2	4	3	2	1	3	2	1	3	22	3	1	3	3	4	3	17	53	F	37		
Participante 35	1	1	1	1	1	5	1	1	4	3	3	3	2	3	3	1	24	3	1	4	4	4	4	20	49	F	47	
Participante 36	1	1	4	1	3	10	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	32	4	1	4	3	1	4	17	59	M	37	
Participante 37	1	2	2	1	4	10	1	1	1	1	1	3	1	1	2	13	1	2	2	3	1	1	10	33	F	38		
Participante 38	1	4	3	2	4	14	4	1	4	1	3	1	3	3	24	1	4	3	3	2	3	2	3	16	54	F	29	
Participante 39	1	1	3	3	2	10	1	1	4	4	2	4	2	4	2	3	27	4	1	3	2	3	4	17	54	F	34	
Participante 40	4	1	2	3	4	14	1	4	2	1	2	1	4	1	2	2	20	1	1	2	4	3	4	15	49	M	56	
Participante 41	1	4	2	2	4	13	2	1	4	1	1	1	3	1	2	17	4	4	2	3	2	1	16	46	F	37		
Participante 42	4	1	2	2	2	11	2	4	4	3	1	4	3	3	1	2	27	1	1	2	3	2	1	10	48	M	45	
Participante 43	4	4	2	2	4	16	2	4	4	2	1	4	2	2	1	2	24	1	4	2	2	2	4	15	55	F	34	
Participante 44	1	4	3	2	4	14	1	3	4	3	1	3	4	3	3	28	3	4	3	3	2	4	19	61	M	37		
Participante 45	1	4	0	3	4	12	4	1	4	3	3	4	3	3	3	0	28	4	4	0	3	3	3	17	57	F	55	
Participante 46	4	3	2	0	2	11	1	4	4	4	2	4	2	4	2	2	29	1	3	2	2	0	3	11	51	F	43	
Participante 47	4	3	3	2	4	16	1	4	1	3	1	3	1	3	3	24	4	3	3	3	2	4	19	59	F	36		
Participante 48	3	4	3	3	4	17	2	3	4	1	2	1	3	1	2	3	22	4	4	3	3	3	3	20	59	M	30	
Participante 49	4	3	2	3	2	14	2	4	4	4	1	4	2	4	1	2	28	1	3	2	2	3	3	14	56	M	42	
Participante 50	4	3	2	2	4	15	1	4	2	1	2	1	4	1	2	2	20	4	3	2	4	2	4	19	54	F	53	
Participante 51	1	1	0	2	2	6	2	1	4	1	3	1	3	1	3	0	19	1	1	0	3	2	1	8	33	F	43	
Participante 52	1	1	4	1	4	11	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	31	1	1	4	3	1	4	14	56	F	36	
Participante 53	2	3	4	3	4	16	4	2	4	3	3	3	4	3	4	34	3	3	4	3	3	3	19	69	F	33		
Participante 54	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	34	4	4	4	2	4	1	19	72	M	37	
Participante 55	2	4	4	4	3	17	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	76	F	41	
Participante 56	1	3	3	3	4	14	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	4	19	65	F	57	
Participante 57	3	1	1	1	4	10	3	3	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	4	9	33	M	43	
Participante 58	2	3	3	4	2	14	2	2	4	3	1	3	2	3	1	3	24	4	3	3	2	4	3	19	57	F	32	
Participante 59	1	2	1	1	1	6	1	1	3	1	1	0	1	1	1	11	1	2	1	1	1	1	7	24	M	29		
Participante 60	2	1	4	4	4	15	3	2	4	1	3	1	3	1	3	4	25	1	1	4	3	4	1	14	54	F	30	
Participante 61	1	1	1	0	3	6	2	1	1	3	1	0	2	3	1	1	15	1	1	1	2	0	1	6	27	F	35	
Participante 62	1	0	2	3	3	9	1	1	4	1	3	3	3	1	3	2	22	4	0	2	3	3	2	14	45	M	34	
Participante 63	3	4	0	0	3	10	0	3	0	0	3	1	3	0	3	0	13	3	4	0	3	0	1	11	34	F	42	
Participante 64	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	34	4	3	4	2	3	1	17	67	F	48	
Participante 65	3	4	4	3	3	17	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	23	76	F	41	
Participante 66	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	1	3	3	4	3	30	3	4	3	3	4	3	20	68	F	39		
Participante 67	3	3	4	4	4	18	3	3	1	1	1	1	3	1	1	4	19	3	3	4	3	4	2					

Anexo 10. Fotos del trabajo de campo



Aplicando instrumentos a la muestra



Aplicando instrumentos a la muestra



 **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Bir Mery Elizabeth Moreno Rivera (ORCID: 0000-0001-9202-5579)

ASESOR:

Dr. Kilcor Maynor Carianza Sarmatez (ORCID: 0000-0002-8891-0065)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

PIURA – PERÚ
2020

Resumen de coincidencias X

18 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 % >
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	1 % >
5	scielosp.org Fuente de Internet	1 % >
6	library.co	<1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud
de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Moreno Rivera, Mery Elizabeth ([ORCID: 0000-0001-9202-5579](https://orcid.org/0000-0001-9202-5579))

ASESOR:

Dr. Carranza Samanez, Kilder Maynor ([ORCID: 0000-0002-6891-0065](https://orcid.org/0000-0002-6891-0065))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

PIURA — PERÚ

2021

I. INTRODUCCIÓN

Históricamente la realización de la gestión del talento humano en el mundo empresarial e institucional ha venido experimentando diversos cambios vertiginosos a partir del progreso económico y las tendencias de índole administrativa acordes con su concepción y apreciación desde una perspectiva operativa. Se ha migrado de una economía de acciones elementales de subsistencia a una economía actual (1). En el mundo del ámbito laboral las formas o procesos de gestionar el talento humano ha sufrido cambios drásticos en los últimos tiempos como resultado de las repentinas recesiones, los avances en tecnología y una moderna generación de trabajadores con ideas muy diferentes e innovadoras sobre cómo debería ser el trabajo en el presente y para el futuro (2). Ahora, también puede señalarse que las tendencias aseveran que los empleadores observan como principal desafío la progresiva competencia por trabajadores competentes y calificados como resultado, el espacio de trabajo está mucho más focalizado en lograr el bienestar de los trabajadores o empleados. (3) Esta situación se evidencia aún más por la falta de criterio a nivel organizacional, cuando no se gestiona adecuadamente los talentos, dado el caso que se distribuye el personal en áreas donde no se necesita y donde hay más demanda del servicio sanitario se carece muchas veces hasta de médicos, es decir no hay una organización con criterio o razón de mejorar el servicio (4)

Sumado a esta situación la crisis corporativa que actualmente vive el mundo como fruto de la pandemia del COVID-19, debe afrontar, al menos, tres “oleadas” como son movilizar, estabilizar y definir las nuevas estrategias. Las entidades o instituciones que cuenten con los recursos y puedan acelerar la prontitud de su progreso con éxito mediante las mencionadas olas, tenderán a surgir más fortalecidas, siempre y cuando también cuenten con el equipo de profesionales idóneos (5).

Para que las entidades del contexto sanitario se den cuenta de sus visiones a nivel organizativo, necesitan de profesionales calificados y de alto potencial y que tenga una perspectiva de visión al futuro. A causa del escenario demográfico, social y económico en los países de Europa, el mercado laboral exterioriza y refleja carencia

de recursos humanos (RR.HH.) de mucha competitividad y alta calidad, lo que atrae la investigación y una importante gestión planificada de trabajadores que ostenten alto potencial, es decir, con características talentosas. Las entidades de salud son reflexivas al sostener que solo aquellas organizaciones que reconozcan que esta área es muy importante y crucial, pues invertirán recursos en ella y obtendrán los éxitos planificados en sus objetivos operacionales (6).

En Ecuador actualmente la gestión de talento humano es ineficiente pues, los centros sanitarios de primer nivel en la provincia del Guayas no cuentan con el personal idóneo completo; además en los centros de salud existen 6 sub centros de los cuales no en todos cuentan con el profesional médico y en otros casos no tienen enfermeras, planilladores y validadores de información, causando que estos centros de salud donde disponen de un médico, colapse en la atención, dado el caso que se brinda atención alrededor de 60 pacientes diarios en estas unidades. (7). Por esta alta demanda de pacientes se tiene que reducir los tiempos de atención para que todos puedan ser atendidos, generando esta situación que la atención brindada sea de menor calidad y el desempeño laboral inadecuado ya que se sobrecarga de trabajo a los profesionales de salud. (8) A esta crítica situación se suma el no contar con el personal adecuado para cada función establecida; en consecuencia el mismo personal realiza tareas operativas y administrativas; el área directiva tampoco define las funciones y roles de cada profesional, finalmente se culmina dando una deficiente atención al usuario; caso contrario ocurre en centros sanitarios de la zona geográfica de la sierra, donde los centros de salud cuentan con más número de enfermeras y médicos; en este sentido se denota que no existe una correcta distribución de los profesionales sanitarios. (9)

En centros sanitarios de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, se denota las debilidades presentadas en la disposición de personal para cada una de las áreas médicas, pues el ámbito administrativo carece de criterio para organizar al personal de acuerdo a las demandas y necesidades de atención al usuario que presentan estos centros de salud. (10) Asimismo, no se muestra ninguna predisposición de parte de los directivos, para realizar capacitaciones y actualizaciones al personal de salud, a tal punto que muchos realizan su trabajo con desgano y sin motivación implicando un desempeño laboral deficiente en

algunos casos.

Este desempeño laboral con sus debilidades, inciden mucho en la satisfacción de los pacientes y usuarios, en la medida que afecta las expectativas de atención que requieren, la situación se agudizó aún más con la aparición del COVID, que llevó al punto del colapso al sistema de salud y con ello la atención; más aún el temor del personal de sufrir contagio provocó que su desempeño laboral decaiga ya que la asistencia médica se realizaba de manera rápida, sin examinar detenidamente al paciente o usuario. (11)

Por lo anteriormente expuesto se planteó la pregunta ¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020? y los problemas específicos siguientes: 1. ¿Cómo es la gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020?; 2. ¿Cómo es el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y capacidad para el desempeño en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020? y 3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020?

La justificación teórica de este estudio considera diversos conceptos y teorías provenientes de fuentes bibliográficas digitales curadas que fortalecen el contenido teórico que define sus variables y dimensiones; dando apertura a tomar decisiones sólidas en el marco de una gestión del talento humano que redunde en el desempeño profesional del personal sanitario. Asimismo, denota una justificación práctica, por que dará a conocer todos los elementos que inciden de manera positiva y negativa en las variables estudiadas, contribuyendo con sus resultados a la aplicación de los correctivos respectivos y mejorar los procesos que constituyen una gestión del talento humano y desempeño docente en cualquier centro sanitario. Metodológicamente se justifica, porque brindará la oportunidad a futuros investigadores de contar con instrumentos validados por expertos cuyos resultados

obtenidos serán confiables. La justificación social estará centrada tener como base los resultados para inducir al profesional sanitario en las entidades de salud a fijarse metas y objetivos que beneficien directamente en brindar una atención eficaz a los usuarios que demandan de sus servicios. Por otro, lado será útil para mejorar los procesos que demanda una buena gestión del talento humano y buen desempeño profesional.

Finalmente, consideramos se fijó la hipótesis general que existe una asociación positiva entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020; y respecto a las hipótesis específicas son: 1. La gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento son más valoradas en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020; 2. El desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral son más valoradas en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020 y 3. Existe una relación directa entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

Por lo tanto, el objetivo general de este estudio será determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Luego, consideramos como objetivos específicos: 1. Describir la gestión de talento humano en sus dimensiones proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.; 2. Evaluar el desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020 y 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. **(Anexo 1)**

II. MARCO TEÓRICO

En Perú, Rojas (2018), en su estudio «Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018», se orientó sobre el propósito de establecer el nexo entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Optando por una metodología de índole cuantitativa, de aplicado, diseño correlacional, no experimental; en la muestra participaron 50 personas de salud. En el proceso de recabar datos se optó por aplicar las técnicas de observación, entrevista y encuesta, las que se efectuaron mediante cuestionarios validados por juicio de expertos y que fueron adaptados de la teórica Kiember Inca Allcahuaman. Recopilados los datos se procedió a sistematizarla mediante la aplicación SPSS V 22 y la aplicación Excel. Los resultados revelaron la existencia de un nexo significativo ($p=0,000$) entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional sanitario, además la existencia del nexo significativo $p=0,007$ entre gestión del talento humano y calidad de trabajo del profesional sanitario; finalmente, existe nexo significativo $p=0,007$ entre gestión del talento humano y trabajo en equipo. (12)

Así mismo en Perú, Rodríguez (2017), estudió la «Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016», se planteó el propósito de establecer de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral. Fue desarrollado bajo el enfoque transversal y explicativo, tipo no experimental. Su población la constituyeron 161 personas, aplicándoseles una encuesta a través de cuestionarios; para realizar la interpretación de la información se emplearon tablas de contingencia, figuras en barras y análisis estadístico como el Chi cuadrado. Concluyendo que la influencia de gestión del talento humano respecto al desempeño laboral, es muy significativa. El 49,69% de participantes manifestó que la gestión del talento humano está en nivel regular, el desarrollo de desempeño laboral igualmente regular. El 42.86% de participantes considera que el proceso de incorporación es regular, igualmente regular el desarrollo del desempeño laboral. El 44,10% consideró a la capacitación de profesionales regular al igual que el desarrollo de desempeño. El 45% de evaluación del desempeño reflejó un nivel regular, igualmente el desarrollo del

desempeño. El 44,72% indica que el incentivo brindado son nivel bajo, igualmente que el desarrollo del desempeño laboral. (13)

A continuación en Colombia Molina (2014) en su artículo «Gestión del talento en salud pública; un análisis de cinco ciudades colombianas, 2014», se propuso el objetivo de detallar las condiciones laborales del profesional sanitario relacionado a los programas sanitarios públicos. De características descriptivo, corte transversal, focalizando a 672 personas en calidad de muestra, todos proporcionaban servicios y programas sanitarios públicos. Los resultados proponen que todo profesional afín a servicios y programas sanitarios públicos poseía formación médica, enfermería y odontología, que presentaban situación laboral insegura, por motivo del predominio del contrato a corto plazo y su amplitud en capacitación baja. El más alto puntaje de idoneidad respecto a salud pública de la muestra se relacionó con haber calificado positivamente en la prueba de conocimientos para integrarse a la entidad y poseer evaluación del desempeño. Las conclusiones mostraron limitantes en su formación y capacitación, así como las condiciones laborales deficientes del profesional; asimismo, el 26% había ejecutado capacitación subvencionando por sus propios medios económicos. El 67% de la muestra reveló que en la entidad se llevaban a cabo procesos periódicos de evaluación de personal. Por otro lado, la remuneración, el reconocimiento y clima laboral fueron señalados como aspectos de mayor motivación que incidía en las personas encuestadas. Solo el 23 % aseveró haber recibido reconocimientos por su trabajo efectuado. (14)

De la misma manera en Alemania, Boštjančič (2018), en su Artículo «The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees», el propósito del estudio fue investigar el campo de la gestión del talento desde la perspectiva de las organizaciones. Se empleó un enfoque exploratorio, utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para recopilar información de 21 profesionales de recursos humanos que trabajan en empresas eslovenas medianas y grandes. El estudio es útil principalmente como una descripción general del campo y de las excelentes prácticas, que las entidades pueden utilizar para argumentar sus procesos existentes. Utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para

recopilar información de 21 profesionales de RR.HH. Los mayores desafíos en el campo son atraer empleados talentosos y posicionar a la organización como un empleador deseable. El estudio es útil principalmente como una descripción general del campo y de las sobresalientes prácticas, que las organizaciones pueden utilizar para argumentar sus procesos existentes. Utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para recopilar información de 21 profesionales de RR.HH. que trabajan en empresas eslovenas de tamaño medio y grande. Descubrimos que estas organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos. En dos tercios de las empresas, el desempeño se mide mediante entrevistas de evaluación anuales, midiendo el cumplimiento de objetivos y evaluaciones por parte de los superiores. (15)

En Washington, Wang (2018), en su artículo «Influential Effects of Intrinsic-Extrinsic Incentive Factors on Management Performance in New Energy Enterprises» El talento cumple un rol relevante en la optimización de la competitividad de las organizaciones de nueva energía. Como componente clave del talento, los gerentes han atraído cada vez más la atención. El aumento del desempeño laboral depende, en cierta medida, de un mecanismo de incentivos. Metodológicamente este documento selecciona a los gerentes de nivel medio y bajo en nuevas empresas de energía como muestras de investigación y clasifica el desempeño de los gerentes en desempeño de tareas, contextual y de innovación. Utiliza cuestionarios de desempeño de los gerentes y cuestionarios de factores de incentivo intrínseco-extrínseco para investigar y estudiar los efectos y luego usa el software Amos para analizar el vínculo interno entre los incentivos intrínseco-extrínsecos y el desempeño laboral. Resultados: Los incentivos extrínsecos afectan positivamente el desempeño de las tareas y el desempeño de la innovación. Los incentivos intrínsecos imponen efectos activos significativos sobre el desempeño de las actividades, desempeño contextual y el desempeño de la innovación. El incentivo intrínseco juega un papel más importante que el incentivo extrínseco. Se concluye que tanto los incentivos intrínseco-extrínsecos afectan positivamente el desempeño de los gerentes y el incentivo intrínseco juega un papel más importante que el incentivo extrínseco. Se deben dar varias sugerencias al manejo basadas en

estos resultados. (16)

En Ecuador Sarmiento (2017), estudió la «Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central»; se propuso identificar el nexo entre gestión de talento humano y desempeño laboral; fue un estudio de campo; tipo descriptivo; para la recopilación de información se aplicaron encuestas a una muestra de 235 resultante mediante fórmula aplicada a un grupo poblacional de 602 trabajadores; según los resultados se evidencia que el 82% de asistentes perciben que la entidad promete muchas coyunturas de desarrollo y ascensiones; el 90% enuncia que la gestión del talento humano posibilita la actualización y capacitación e TIC para desempeñar de manera eficiente sus actividades; un 80% está insatisfecho con la evaluación de sus desempeño laboral; un 38% de empleados muestra insatisfacción respecto a sus remuneraciones y beneficios recibidos; un 45% expresaron su insatisfacción en la gestión del talento humano que ha realizado programas de inducción y capacitaciones para el desempeño de funciones; el 90% opinan que la entidad es un buen lugar para trabajar y seguir laborando allí. Las conclusiones reflejaron que entre la caracterización del talento humano y desempeño del personal existe un alto porcentaje insatisfacción relacionado a la evaluación; el 93% de empleados sienten temor de participar en una evaluación del desempeño laboral. (17)

En Ottawa, Glen (2016), en su artículo «Age, human performance, and physical employment standards», sostiene que la proporción de trabajadores mayores ha aumentado sustancialmente en los últimos años, con más del 25% de la fuerza laboral canadiense de ≥ 55 años. Junto con la edad cronológica viene la disminución de la capacidad funcional relacionada con la edad asociada con deficiencias en los sistemas cardiorrespiratorio y muscular. Como resultado, se informa que los trabajadores mayores exhiben reducciones en el rendimiento del trabajo y en la capacidad de realizar y/o mantener el esfuerzo requerido al realizar las tareas laborales. Sin embargo, la investigación ha presentado algunas opiniones contradictorias sobre las consecuencias del envejecimiento en la población activa, ya que las ocupaciones físicamente exigentes pueden asociarse con una función física mejorada o mantenida. Además, los métodos actuales para evaluar la función física en los trabajadores mayores a menudo carecen de especificidad y relevancia

para las tareas laborales reales, conduciendo a una subestimación de la capacidad física en el trabajador mayor. No obstante, la industria a menudo carece de la información y / o herramientas adecuadas para adaptarse a la población activa que envejece, especialmente en el contexto de las normas de empleo físico. En última instancia, si se adoptan estrategias adecuadas en el lugar de trabajo y estándares de desempeño laboral para optimizar las fortalezas y proteger contra la vulnerabilidad de los trabajadores mayores, estos pueden desempeñarse con la misma eficacia que sus contrapartes más jóvenes. (18)

En EE. UU, Hoff (2016), en su artículo titulado «The gendered realities and talent management imperatives of women physicians» se planteó el propósito de identificar el conocimiento actual sobre la satisfacción de las médicas de las mujeres estadounidenses, los desafíos del rol y las compensaciones laborales. La teoría de género se utiliza para ayudar a interpretar estas realidades laborales. Metodológicamente para facilitar nuestro análisis, realizamos una revisión narrativa de la investigación publicada que incluye un análisis centrado en las médicas estadounidenses para el período 2006-2014. Luego, sintetizamos los hallazgos para identificar las estrategias generales de gestión del talento que podrían abordar estas dinámicas de manera proactiva y, al mismo tiempo, mejorar el reclutamiento y retención de mujeres médicas. En los hallazgos las médicas estadounidenses expresan altos niveles de satisfacción con sus carreras y continúan experimentando inequidades de género, desafíos de roles y falta de armonía entre el trabajo y la vida privada en la especialidad que eligen. La falta de modelos a seguir adecuados y la tutoría adecuada para las médicas, además de las barreras para el avance profesional, también son frecuentes en las diferentes especialidades médicas. En conclusión, al igual que en otras ocupaciones e industrias, las desigualdades de género y las tensiones de roles son problemas muy reales para las médicas. Las organizaciones de atención médica deben reconocer estos problemas y emplear estrategias efectivas de gestión del talento dirigidas a las mujeres médicas si quieren ser consideradas como un empleador preferido por esta cohorte ocupacional cada vez más importante. (19)

En Ecuador, Casierra (2016), en su tesis de grado «Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis

Alarcón Salitre», se propuso valorar el desempeño laboral del profesional enfermero en asociación con la calidad de los servicios con objetivo mostrar una propuesta para mejorar; se desarrolló en un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y tipo correlacional, metodología analítica; se aplicó una encuesta mediada con un cuestionario adaptado del SERVQUAL. La población considerada fue 86 personal sanitario, que censalmente fue la muestra. Los resultados evidenciaron que el 42% de personal no interpreta de buena manera sus funciones en el puesto de trabajo. El 38% del personal no cumplen su responsabilidad en base a lo esperado por el jefe. El 58% del personal posee conocimientos adecuados respecto a su área de trabajo. El 42% del personal no se encuentra organizado dentro de su puesto de trabajo. El 50% del personal sanitario del hospital no tienen familiaridad y desconocen la misión y visión institucional. El 42% de los usuarios estuvo de acuerdo en relación a si el personal sanitario tiene suficientes conocimientos para dar respuestas a las preguntas. Concluyendo que el desempeño laboral se acrecienta por distintos elementos y no solamente por los económicos. Los elementos que produjeron impacto en el desempeño laboral del personal de salud fueron el conocimiento respecto a la institución y la proactividad. (20).

Respecto a la gestión del talento humano, según Chiavenato la puntualiza que es un grupo de lineamientos políticos y prácticos ineludibles para administrar las funciones de cargos en gerencia asociados con el personal, recursos tangibles, alistamiento, clasificación, capacitación, premios y apreciación de desempeño. (21)

En otra de sus ediciones Chiavenato la considera como la administración del talento de la persona que busca satisfacer los objetivos institucionales, contando para ello con una organización lograda mediante el esfuerzo humano sistematizado, gracias a personas eficientes que están preparadas para seleccionar, educar, premiar y evaluar el desempeño del personal trabajador en las entidades. (22)

El proceso de incorporación se define como un filtro que únicamente admite el acceso a la entidad de solo aquellos profesionales que tienen el perfil y particularidades esperadas; es decir que busca entre varios candidatos, a todos aquellos que sean más idóneos para ocupar los cargos o puestos de la entidad o

institución o para las competencias que se precisa; en tal sentido el proceso, procura conservar o ampliar la eficacia y desempeño de la persona humana y además la eficiencia de la entidad. (23). Contrariamente, lo que estaría en riesgo es el capital intelectual que la entidad de salud debe salvaguardar o fortalecer. Por otro lado, se considera como una actividad particularmente de características formales, la que debe efectuarse tomando en consideración necesidades de la institución contratista; ya sea el perfil técnico y profesional de la persona que va a adjudicarse el puesto, la misma que debe ser evaluada fundamentalmente por expertos como pueden ser el psicólogo y un profesional con experiencia en el campo a desempeñar. (24)

La capacitación, se establece como el núcleo de un esfuerzo perenne diseñado para optimizar las competencias, capacidades, habilidades y destrezas de las personas y, dando como consecuencia un óptimo desempeño de la entidad de salud. Se concibe como un proceso significativo de la administración de recursos humanos, ya que está diseñada para suministrar al personal con talento, el conocimiento y habilidades que necesitaran para efectuar óptimo desempeño en el puesto asignado. (25)

Conocimiento del talento, está determinada por el saber de cada persona. Está compuesto por factores que incitan a instruirse de manera permanente, dado que el valor máspreciado para su desenvolvimiento en la vida personal y profesional es el conocimiento. (26)

La teoría de las expectativas de Víctor Vroom, está centrada en los sentimientos de satisfacción del profesional, que de esta manera transmite un óptimo desempeño laboral en relación a los demás. Admite tres de los factores reconocidos: a) El alcance que un trabajador opina que logra poseer al efectuar el trabajo designado al nivel anhelado. b) La evaluación del trabajador con el constante reconocimiento a través de aguinaldos o penalidades como consecuencia de lograr o no el nivel que tanto ha querido en su desempeño. c) La relevancia que el trabajador confiere a estas subvenciones o penalidades. Es innegable que esta suposición nos permite vislumbrar diversas reacciones de índole positiva o negativa que implican el desempeño del trabajador; en la medida que como persona humana tiene sus

propias expectativas y metas. (27)

El desempeño laboral, se considera un procedimiento organizado estructuralmente y sistemáticamente para medir, valorar e intervenir sobre las particularidades, conductas y resultados que tienen relación directa con las labores, el nivel de ausentismo, con el propósito de determinar si el personal es productivo, optimizando su rendimiento y capacidad a futuro. (28)

La motivación para el desempeño, esta expresada en el conjunto de energías que invierte un trabajador para lograr sus objetivos o propósitos en beneficio de la labor que desempeña; además conlleva a incrementar el compromiso favoreciendo el clima laboral (29). También se percibe como el interés está relacionada con el contenido del cargo, los deberes y tareas asociadas a dicho cargo. Esta motivación produce resultados perdurables de satisfacción, incluso impulsa y genera satisfacción, es decir no crean insatisfacción, sino que producen solo satisfacción (30) .

El ambiente para el desempeño, se considera un elemento muy significativo; es decir es el espacio que incluye al personal trabajador, debe ser de características placenteras, y que brinde seguridad, además no debe poseer dispositivos de inspección o vigilancia, en la medida que estos generan una barrera al despliegue de la autonomía (31).

Competencia laboral, está referida al cúmulo de saberes, capacidades, actitudes y habilidades que si se aplica al ejercicio de cierta función, tarea o responsabilidad, aseguran su buen logro (32). Chiavenato argumenta que se pretende tener competencias laborales fundadas en el conocimiento y las destrezas necesarias para poder efectuar tareas específicas, la acción de conocer se respalda en saber y aprender, en tal sentido el conocimiento solo llega a asimilarse cuando la persona humana desarrolle nuevas capacidades de aprendizaje. (33)

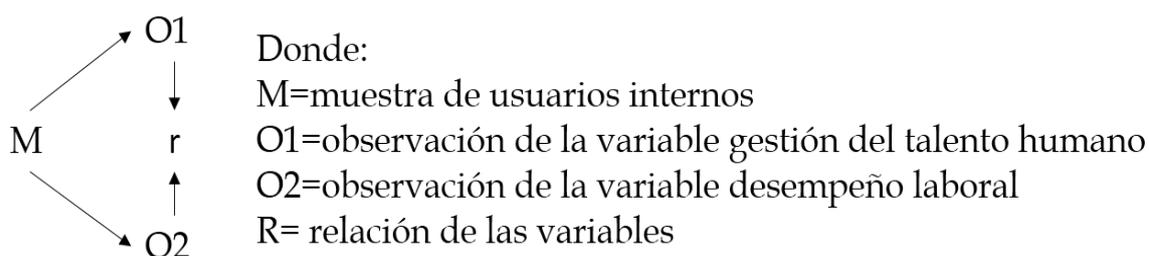
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de acuerdo su naturaleza investigativa fue de tipo básica (34). De acuerdo al método fue de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo (35). El estudio en su proceso investigativo buscó extraer conclusiones partiendo de una hipótesis general, con la finalidad de aumentar el conocimiento y recopilar información sobre un hecho o fenómeno en cuestión.

El diseño investigativo fue descriptivo correlacional y no experimental. En la medida que se observó el fenómeno sin interceder en la manipulación de sus variables y describiendo y recopilando la información en un tiempo real (36). (37)

Figura 1 Esquema del tipo de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Las variables investigadas fueron la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Variable 1. Gestión del talento humano

Definición conceptual: Es un conglomerado de lineamientos políticos y prácticos ineludibles para dirigir las funciones en el cargo gerencial asociados con personal, recursos, recompensas, selección, capacitación, reclutamiento y evaluación de desempeño. (21)

Definición operacional: Es conjunto compuesto de procesos institucionales, diseñados para conquistar, gestionar, incentivar y retener a los trabajadores; y que puede ser medido a través del proceso de incorporación, capacitación y conocimiento del talento.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Procedimiento organizado estructuralmente y sistemáticamente para medir, valorar e intervenir sobre las particularidades, conductas y resultados que tienen relación directa con las labores, el nivel de ausentismo, con el propósito de determinar si el personal es productivo, optimizando su rendimiento y capacidad a futuro. (28)

Definición operacional: Está determinado por la evaluación que realiza al trabajador para verificar si está haciendo bien su labor; se mide a través de la motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral.

Las variables sociodemográficas en la presente investigación fueron edad y sexo (38).

La matriz completa de la operacionalización de las variables se encuentra en el **(Anexo 2)**

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

El grupo poblacional estuvo conformado por 71 usuarios internos de los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil (39).

La muestra estudiada fue censal, es decir que estuvo constituida por el total de la población (40). La muestra estuvo conformada por 71 usuarios internos de los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

Los criterios de inclusión fueron: a) Usuarios que trabajan en los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, b) Usuarios internos de ambos sexos, c) Usuarios internos que aceptaron participar de manera voluntaria como parte de la muestra, d) Usuarios internos que aceptaron el consentimiento informado.

Y los criterios de exclusión fueron: a) Usuarios internos que demostraron indiferencia en participar, b) Usuarios que no aceptaron el consentimiento

informado, c) Usuarios que se encontraban de vacaciones o permiso (41)

Se efectuó un estudio piloto con 10 usuarios internos con el propósito de evaluar el tiempo en dar respuesta a las preguntas del instrumento, su reacción y detección de ciertos errores el proceso de redacción, la probabilidad de satisfacción estuvo prevista al 70% ($p=70\%$) y de insatisfacción de 30% ($q=0,3$) (42)

El muestreo de la presente investigación fue simple aleatorio.

La unidad de análisis estuvo representada por el usuario interno que labora en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil,

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el procedimiento de recolectar datos de las unidades de análisis, se procedió aplicar encuestas (43)

En relación a los instrumentos del presente estudio, se diseñaron y adaptaron con el fin de contextualizarlos a la necesidad demandada por el ámbito involucrado. Para tal fin se utilizaron cuestionarios con una lista de ítems valorados.

El instrumento de la gestión del talento humano quedó estructurado de 21 ítems, constituida por 3 dimensiones y 3 indicadores, los cuales fueron medidos con las escalas: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4). **(Anexo 3)**

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario gestión del talento

Nombre del cuestionario	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora	Br. Mery Elizabeth Moreno Rivera
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.
Lugar	Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.
Fecha de aplicación	Primera mitad de octubre de 2020
Objetivo	Determinar la gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

Dirigido a	Usuarios internos de forma individual
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 21 ítems, con 3 dimensiones e indicadores por cada una. Escala con valores: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

El cuestionario de la variable desempeño laboral quedó estructurado de 21 preguntas, constituida por 3 dimensiones y 3 indicadores, los cuales fueron medidos con las escalas: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral

Nombre del cuestionario	Cuestionario del desempeño laboral
Autora	Br. Mery Elizabeth Moreno Rivera
Adaptado	Si, aplica. Adaptado de tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018
Lugar	Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.
Fecha de aplicación	Primera mitad de octubre de 2020
Objetivo	Determinar el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.
Dirigido a	Usuarios internos de forma individual
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 21 ítems, con 3 dimensiones e indicadores por cada una. Escala con valores: Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4)

La validación de los instrumentos se llevó a cabo por 3 expertos, quienes aplicaron un valor a cada ítem, esta valoración estuvo basada en una matriz de validación establecida por la Universidad César Vallejo. (44) **(Anexo 4)**

Tabla 3. Validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Cueva Arias, María Eugenia	Aplicable
2	Mg.	Estrada Piguave Ingrid Esther	Aplicable
3	Mg.	Carrera Barreno Eva Cleopatra	Aplicable

En el proceso de hallar la confiabilidad se aplicó la prueba Alfa de Cronbach (45), que permitió dar fiabilidad a los resultados recabados de un grupo piloto de 10 usuarios internos, lo que dio consistencia interna a los cuestionarios y que posteriormente fueron aplicados a la muestra seleccionada. (46). **(Anexo 5)**

Tabla 4. Niveles de confiabilidad de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		Niveles
Alfa de Cronbach	Nº de elementos	
0,914	19 ítems de la variable gestión del talento humano	Excelente (≥0,9)
		Bueno (≥0,8 - <0,9)
0,907	19 ítems de la variable desempeño laboral	Aceptable (≥0,7 - <0,8)

3.5. Procedimientos

En el proceso vinculado para desarrollar la investigación se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- Adaptación de los instrumentos para ser contextualizados a las variables y dimensiones.
- Se procedió a validar los instrumentos, dando la responsabilidad a un equipo de expertos en la temática investigada.
- Envío de solicitud al coordinador de los centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, para que brinde las facilidades y autorización para ejecutar el estudio en la institución. **(Anexo 6)**
- Diseño del documento denominado consentimiento informado que estuvo pensado para que acepten los participantes de la muestra, resaltando su compromiso con el estudio. **(Anexo 7)**
- Ejecución de la prueba piloto: en esta etapa, se aplicaron los instrumentos y se comunicó a los 10 participantes que sus datos y resultados se mantendrían en

total reserva, asimismo que no existirían motivos para emitir un juicio de las respuestas respondidas.

- El investigador asumió su responsabilidad de la ejecución y manejo de datos lo que fue sustentado con un compromiso firmado por el mismo, enfatizando la no divulgación de la información obtenida. **(Anexo 8)**
- Establecimiento del tamaño de la muestra.
- Coordinaciones estrechas con las unidades de análisis para determinar un cronograma de aplicación de las encuestas, tomando en cuenta sus horarios y días disponibles para consolidar su participación en calidad de muestra.
- Organización de los datos recabados en los instrumentos en bases de datos codificadas. **(Anexo 9)**

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento para dar el tratamiento respectivo a la información se realizó a través una base de datos de características anónima y codificada con la hoja de cálculo MS Excel® (47). Igualmente, el proceso de análisis e interpretación de datos se efectuó con el programa SPSS® v. 20. 0 (48).

Los datos resultantes del estudio piloto se sometieron a tratamiento para poder valorar la confiabilidad de la consistencia interna de cada una de las preguntas planteadas; para este efecto se recurrió al uso del coeficiente de consistencia interna denominado alfa de Cronbach. (43). Para este procedimiento se recurrió al programa estadístico SPSS® que ofreció el valor puntual y su intervalo de confianza al 95%. Cabe señalar que el valor mínimo estimado fue de 0,7. Los valores de los coeficientes alfa de Cronbach se procedieron a calcular en forma general por pregunta de cada cuestionario.

Posteriormente se aplicó el Rho Spearman, que por su característica permitió estudiar la asociación lineal entre las variables cualitativas relacionadas a ambos instrumentos. (49) Una relación o correlación nula resultó en $Rho=0$, mientras que aumentó el nexo a medida que Rho se aproximó a 1 o a -1. Quedando comprendido

que el signo del coeficiente estaría indicando el sentido de la relación, evidenciándose una relación directa cuando el signo es positivo y una relación inversa cuando el signo se presenta negativo (49).

3.7. Aspectos éticos

En lo que atañe a estos aspectos, en el presente estudio se respetó y mencionó las fuentes bibliográficas utilizadas, en el marco teórico, asimismo, los datos y resultados establecidos fueron pertinentemente validados. Se tuvo en consideración la conformidad de los participantes, y la legitimidad de los datos. También, se indicó a las unidades de análisis que toda la información recopilada se mantendría en absoluta reserva. **(Anexo 10-15)**

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

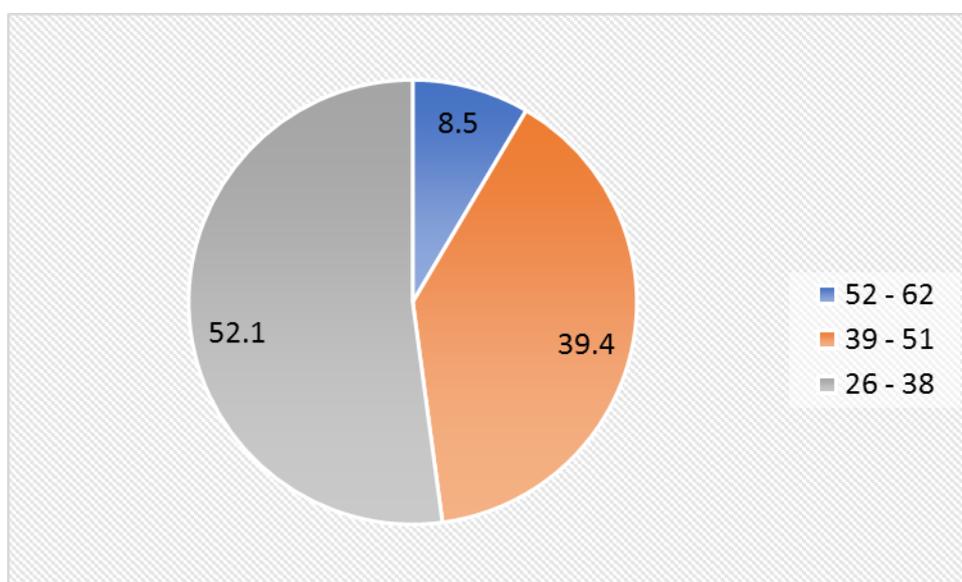
Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes por edad en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

EDAD	f	%
52 - 62	6	8.5
39 - 51	28	39.4
26 - 38	37	52.1
TOTAL	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Distribución porcentual por edad en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



La tabla 5 y figura 2, muestran que un 52,1% del personal en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, se encuentran entre las edades de 26 – 38 años, el 39,4% entre 39 – 51 años y el 8,5% entre el 52 – 62 años

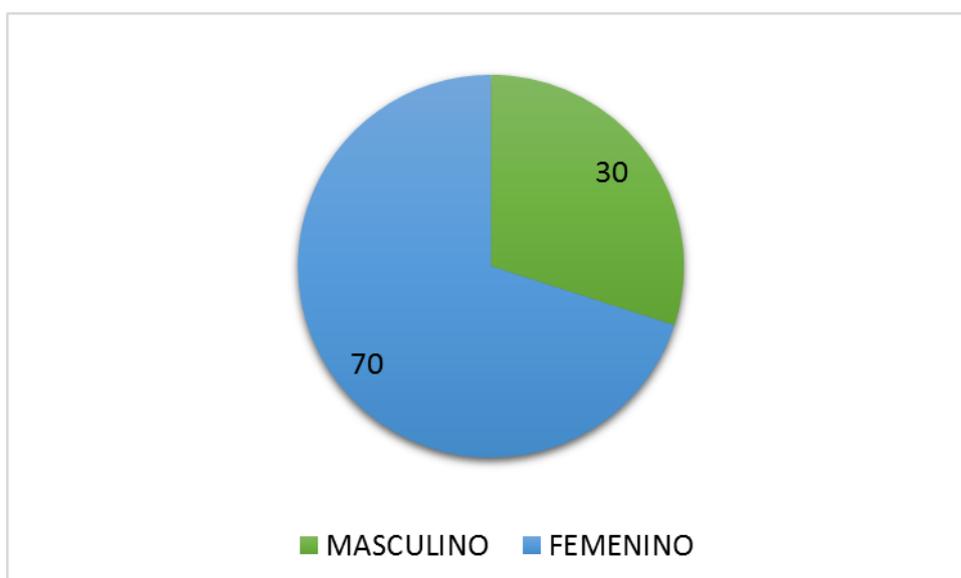
Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

SEXO	f	%
MASCULINO	21	30
FEMENINO	49	70
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Distribución porcentual por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



La tabla 6 y figura 3, muestran que un 70% del personal en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional fue del sexo femenino y el 30% del sexo masculino.

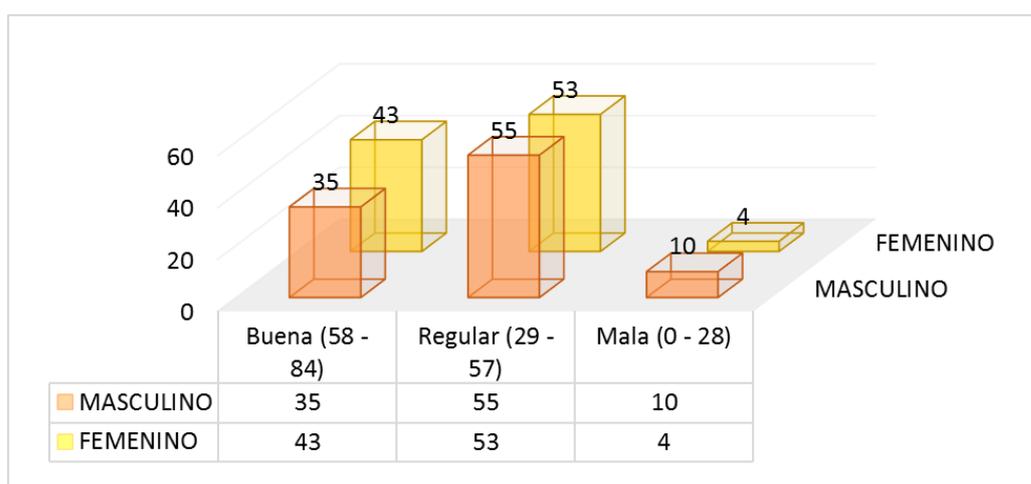
Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes en la gestión del talento humano por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.

Escala	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	f	%	f	%
Buena	7	35	22	43	29	40.85
Regular	11	55	27	53	38	53.52
Mala	2	10	2	4	4	5.63
Total	20	100	51	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Distribución porcentual en la gestión del talento humano por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



La tabla 7 y figura 4 expresan que la percepción en la gestión del talento humano del personal por sexo respecto en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020, fue que el 55% del sexo masculino indicaron una gestión del talento humano regular, 35% indicaron que es buena y el 10% expresaron malo; Asimismo, el 53% del sexo femenino indicaron una gestión del talento humano regular, el 43% indicaron que fue buena y el 4% que fue mala.

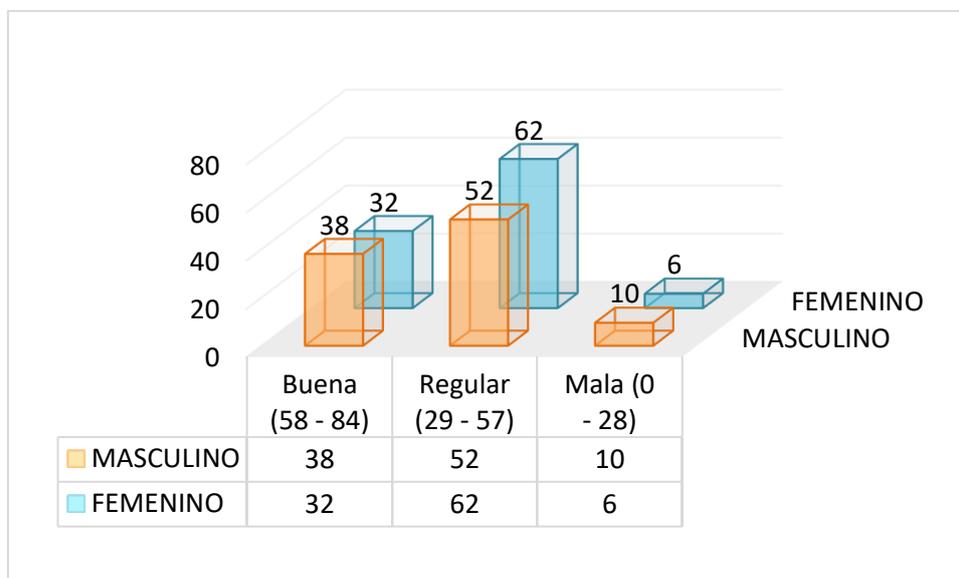
Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes en el desempeño laboral por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020

Escala	Masculino		Femenino		Total	
	f	%	f	%	f	%
Buena	8	38	16	32	24	33.80
Regular	11	52	31	62	42	59.15
Mala	2	10	3	6	5	7.04
Total	21	100	50	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Distribución porcentual en el desempeño laboral por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.



En relación a la tabla 8 y figura 5 expresan que la percepción en el desempeño laboral del personal por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020, fue que el 62% del sexo femenino indicaron que el desempeño laboral fue regular, 32% indicaron que fue buena y el 6% expresaron malo; Asimismo, el 52% del sexo masculino indicaron que el desempeño laboral fue regular, el 38% indicaron que fue buena y el 10% que fue mala.

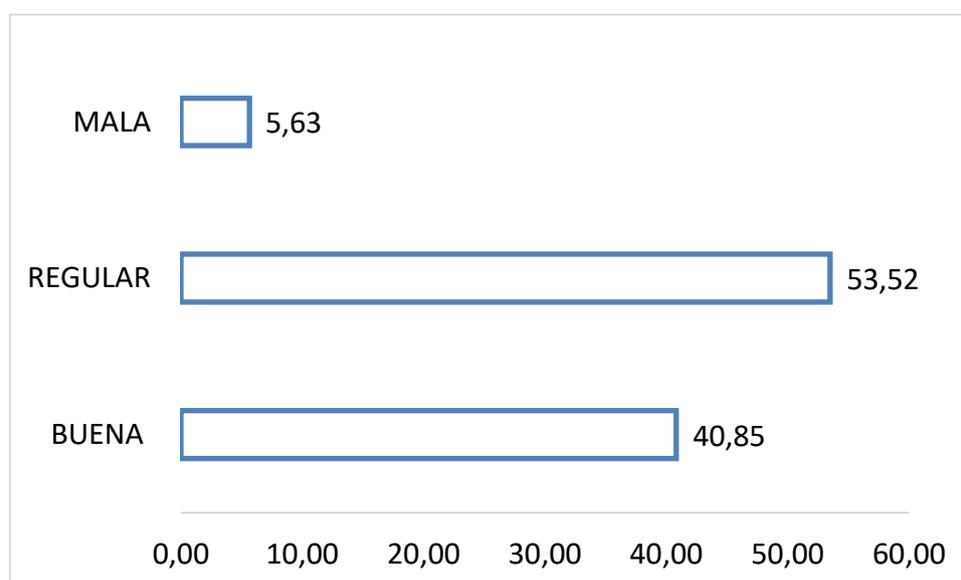
Tabla 9

Gestión de talento humano en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

VARIABLE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
	PROCESOS DE INCORPORACIÓN		CAPACITACIÓN		CONOCIMIENTO DEL TALENTO		Total	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENA	21	30	31	44	31	44	29	40.85
REGULAR	47	66	33	46	37	52	38	53.52
MALA	3	4	7	10	3	4	4	5.63
TOTAL	71	100	71	100	71	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020



La tabla 9 y figura 6, refieren la apreciación respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano, la cual fue predominante en el nivel regular; en tal sentido la variable expresó un 53,52% en el nivel regular, un 40,85% en el nivel bueno y 5,63% en nivel malo.

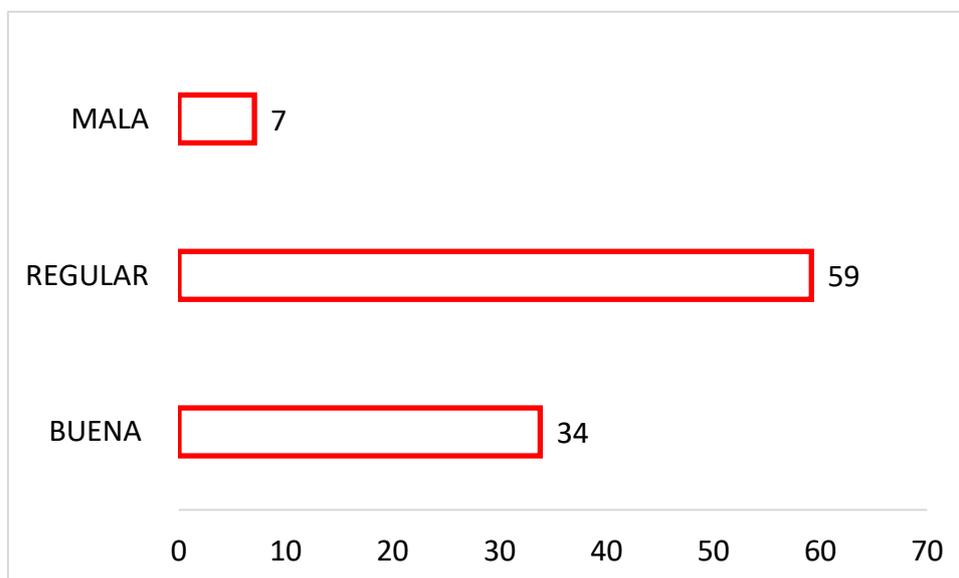
Tabla 10

Desempeño laboral en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL							
	MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO		AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO		COMPETENCIA LABORAL		Total	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENA	26	36.6	27	38	28	39	24	34
REGULAR	36	50.7	35	49	36	51	42	59
MALA	9	12.7	9	13	7	10	5	7
TOTAL	71	100	71	100	71	100	71	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020



La tabla 10 y figura 7, expresan que la apreciación respecto a las dimensiones del desempeño laboral fue predominante en el nivel regular; en tal sentido la variable expresó un 59% en el nivel regular, un 34% en el nivel bueno y 7% en nivel malo.

Tabla 11

Valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												
Dimensiones	Escala	Proceso de incorporación				Capacitación				Conocimiento del talento				
		Buena	Regular	Mala	Total	Buena	Regular	Mala	Total	Buena	Regular	Mala	Total	
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación del desempeño	Buena	7	18	1	26	14	9	3	26	15	9	2	26
		Regular	10	25	1	36	12	20	4	36	12	23	1	36
		Mala	4	4	1	9	5	4	0	9	4	5	0	9
		Total	21	47	3	71	31	33	7	71	31	37	3	71
	Ambiente para el desempeño	Buena	10	15	2	27	17	8	2	27	16	10	1	27
		Regular	8	26	1	35	10	21	4	35	12	22	1	35
		Mala	3	6	0	9	4	4	1	9	3	5	1	9
	Competencia laboral	Total	21	47	3	71	31	33	7	71	31	37	3	71
		Buena	12	15	1	28	16	10	2	28	14	13	1	28
		Regular	7	27	2	36	13	20	3	36	14	20	2	36
		Mala	2	5	0	7	2	3	2	7	3	4	0	7
		Total	21	47	3	71	31	33	7	71	31	37	3	71

En la tabla 11 se evidencia las dimensiones de la variable gestión del talento humano en la cual capacitación y conocimiento del talento fueron consideradas por 31% usuario en el nivel bueno, pero en todas las dimensiones predominó el nivel regular; asimismo, en las dimensiones de la variable desempeño laboral, la competencia laboral fue valorada por 28% usuarios en el nivel bueno, pero todas las dimensiones fueron concebidas en el nivel regular.

Estadística inferencial

Tabla 12

Relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020.

		Gestión de talento humano	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conforme al valor resultante del Coeficiente de Correlación de Rho Spearman de 0,570, un nivel de significancia estadística de 0,000 siendo menor al valor de 0,05; significando la aceptación de la hipótesis alterna; reflejando a la vez una correlación positiva moderada entre las variables gestión de talento humano y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

A partir que se suministró espacio a las entidades de índole privada y pública, estas han venido expresando diferentes conflictos en relación a la gestión de talento humano y la forma como perturba en el desempeño laboral de los profesionales sanitarios y como resultado se afecta el avance o decadencia de la entidad de salud. En casi todas las entidades de la salud la gestión de talento humano se exterioriza en la identificación que tiene el personal con relación a la entidad y el aporte de éste para promover e impulsar su crecimiento. Es el motivo principal por el cual las entidades sanitarias actualmente viven preocupadas por contribuir en la capacitación y formación permanente de su personal para asegurarse de una óptima calidad en los servicios y el desempeño laboral que conjuntamente tienen efectos en la rentabilidad. Actualmente, por causa de la globalización y los vertiginosos cambios en el campo tecnológico, la gestión de talento humano y los procesos de valorar el desempeño laboral, se han convertido en un desafío que no puede ser impedido por las entidades sanitarias que siempre están en la búsqueda de poseer un margen de competencia respecto a otras entidades sanitarias.

Todas las entidades, organizaciones e instituciones buscan tener mayor conocimiento de la gestión del talento humano para de esta manera poder trabajar efectiva y eficazmente con los usuarios, necesitando comprender la comportamiento o conducta humana y conocer los factores

implicados que afectan de una u otra forma el desempeño laboral de éstos y que trasciende en el cumplimiento de metas y desafíos institucionales.

Una óptima gestión de talento humano involucra la formación de una continuación de disposiciones para conseguir el compromiso del personal de salud con la entidad y el compromiso de esta con su personal trabajador, por tanto, se debe considerar que, a mayor producción, excelente trato y una sobresaliente formación profesional. En correspondencia a este argumento se planeó el objetivo de determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020; y a la vez conjeturar la hipótesis de conocer si existe una asociación positiva entre gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil.

La metodología cuantitativa, elegida en el estudio ha permitido examinar la información recabada de la muestra de manera numérica, direccionada a la estadística descriptiva e inferencial. Además, ha consentido concebir con claridad la definición del problema, en la ruta que lleva y los niveles de ocurrencias que existe en todas sus dimensiones. Según La Rosa (2008), sustenta «para exista una metodología de características cuantitativa, todos sus elementos deben estar claros desde el momento que inicia hasta donde culmina; la característica de sus datos e información es estática por lo que se le asigna un significado al valor numérico». Al mismo tiempo, la metodología ha dado lugar al diseño de instrumentos nuevos para aplicarlos a la muestra focalizada, a la vez se les sometió al juicio y experticia de especialistas con perfil profesional referido a las variables investigadas. Cabe señalar además que en el proceso de investigar sobre el nexo entre las variables se acudió a herramientas tecnológicas estadísticas como el caso del SPSS V22, que funciona con el sistema operativo Windows. El proceso de indagar fuentes bibliográficas en distintos libros y textos digitales inmersos en el campo de gestión del talento humano y desempeño laboral, han consolidado los conocimientos del estudioso, presentándole nuevos horizontes de conocimiento y aportando con ello a la sociedad.

Las debilidades presentadas en la metodología del estudio se acentúan en los riesgos de distorsión al momento de realizar el proceso de transformación, la información cualitativa en valores numéricos, conllevando a enfatizar que la perspectiva de nivel cuantitativo estuvo asociada con las características del investigador. Al mismo tiempo es merecido acotar que el investigador con su deducción sobre los resultados, ha ido más allá respecto a los datos recopilados de su muestra; el análisis inferencial estuvo sujeto a posibles sesgos en base a los resultados obtenidos y que no fueron comprobados por los parámetros numéricos apreciados.

La tabla 5 expresa la distribución de frecuencias y porcentajes por edad de los usuarios, un 52,1% del personal en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, se encuentran entre las edades de 26 – 38 años, el 39,4% entre 39 – 51 años y el 8,5% entre el 52 – 62 años; denotándose que prevalece una edad joven en mayoría, la misma que ha enfatizado en valorar las dimensiones de las variables en el nivel regular. La edad del 52-62, es baja, por motivo que normalmente a esa edad piden su jubilación quedando en alto porcentaje la edad más joven, además hay que desatacar que la población más adulta es más vulnerable frente a la pandemia.

La tabla 6 enuncia la distribución por sexo en los centros de salud del primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, donde se evidencia que el personal trabajador de dichas entidades un 70% fueron mujeres y el 30% varones; conllevando a inferir que en su mayoría son mujeres las que han valorado la gestión del talento humano y el desempeño laboral desplegado en estas entidades sanitarias.

La tabla 7 refleja la distribución de la gestión del talento humano por sexo en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional; expresando que el sexo masculino en su mayoría valoró la gestión del talento humano en nivel regular, por otro lado, y con poca diferencia el sexo femenino también indicó una acentuada gestión del talento humano regular; concordando que las actividades en esta gestión no se están efectuando eficazmente.

La tabla 8 hace referencia a los datos de frecuencia y porcentuales en la variable desempeño laboral por sexo, donde primó la mayoría de mujeres quienes acotaron que el desempeño laboral es regular (62%) y lo varones en un (52%) valoraron de regular el desempeño laboral, entendiéndose que el desempeño laboral es el pilar fundamental para la satisfacción de los usuarios tanto internos y externos en toda entidad sanitaria; en tal sentido en los Centros de Salud de la Policía Nacional; este desempeño laboral sufrió muchas afectaciones en el plano emocional, social y económico, en la cual prevalecía el temor de contagio por la pandemia, el sobre tiempo de trabajo realizado por causa de personal de salud que debía aislarse y los meses sin pago por problemas presupuestarios del estado ecuatoriano.

Respecto al primer objetivo específico (tabla 9) presenta la descripción de la gestión de talento humano en sus dimensiones en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional; apreciándose que la muestra focalizada de 71 usuarios internos en un 53,52% valoró de regular la gestión del talento humano, un 40,85% opinaron que fue buena y un 5,63% indicaron que fue mala. Estos resultados se confrontan con el estudio de Molina (Colombia, 2014) en su artículo «Gestión del talento en salud pública; un análisis de cinco ciudades colombianas, 2014», quien se propuso detallar las condiciones laborales del profesional sanitario, a comparación de la

muestra de la presente investigación, focalizó una muestra significativa de 672 personas, sus resultados lograron el más alto puntaje de idoneidad respecto a salud pública de la muestra y se relacionó con haber calificado positivamente en la prueba de conocimiento para integrarse a la entidad y poseer evaluación del desempeño; denotándose que el caso nuestro las dimensiones fueron valoradas en nivel regular. Además, concluyó que las limitantes en su formación y capacitación, así como las condiciones laborales deficientes del profesional; asimismo, el 26% había ejecutado capacitación subvencionando por sus propios medios económicos; lo que no se ha visto acentuado en el presente estudio, pues la capacitación fue valorada por el 44% en nivel bueno, la misma que fue subvencionada por la institución sin perjudicar la economía del personal de salud.

La mayoría de resultados de nivel regular que han incidido en la variable gestión del talento humano, permiten mencionar y confrontar con Boštjančič (2018), en su Artículo «The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees», quien da pautas a las entidades respecto a utilizar para argumentar sus procesos existentes utilizando el método de entrevistas semiestructuradas para recopilar información de profesionales de la salud. Por otro lado, también descubrió que estas organizaciones utilizan varios enfoques y actividades para atraer y desarrollar empleados talentosos; deduciéndose que para subir los niveles regulares de la presente investigación debe tomar estos aportes de Boštjančič para fortalecer los procesos que conllevan una óptima gestión del talento humano en el ámbito sanitario.

En concordancia al objetivo específico 2 donde se realizó una evaluación del desempeño laboral en sus dimensiones motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral, muestra sus resultados en la tabla 11 mostrando que el desempeño laboral fue predominante en el nivel regular; en tal sentido la variable expresó un 59% en el nivel regular, un 34% en el nivel bueno y 7% en nivel malo. Estos resultados reconocen la existencia de una tendencia positiva, pero se confronta con una tendencia contraria confirmada en el nivel malo, en nuestra investigación, denotándose que el nivel regular tiene su afectación en las dimensiones, prevaleciendo una gestión de talento irregular en el proceso de tratar con usuarios internos nuevos que requieren ser valorados en el marco de su desempeño laboral. Ante estos resultados también es innegable reconocer el fundamento teórico de Víctor Vroom con su «teoría de las expectativas», quien reconoce que la evaluación del trabajador con el constante reconocimiento a través de subvenciones o penalidades como consecuencia de lograr o no el nivel que tanto ha deseado en su desempeño; estos principios deben ser tomados en cuenta en los Centros de salud, en la medida que es indiscutible que esta teoría nos permita vislumbrar distintas reacciones positivas o negativas que implican el desempeño laboral del profesional

sanitario; pues como persona, tiene sus propias expectativas, metas y objetivos, las cuales en momentos dados o circunstanciales se ven truncadas. Se destaca que los resultados de la presente investigación también guardan correspondencia con el estudio de Casierra (2016), en su tesis de grado «Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre», cuya metodología fue aplicar también una encuesta a su muestra focalizada y que los resultados de estos muestran que el 42% de personal no interpreta de buena manera sus funciones en el puesto de trabajo y además, comparándose con la competencia laboral que fue valorada en un 51% regular, indicando una debilidad preocupante, además que el 42% del personal no se encuentra organizado dentro de su puesto de trabajo y que el desempeño laboral se acrecienta por distintos elementos y no solamente por los económicos, sino que existen otros factores intrínsecos y extrínsecos.

Respecto al objetivo específico 3, el cual realiza la comparación de las valoraciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral; donde se observa que solo el 31% de los usuarios valoran la capacitación como buena, pero las otras dimensiones predominaron en el nivel regular; en la variable desempeño laboral, la competencia laboral un 28% la valoraron nivel bueno y las dimensiones opinar que fue regular. Denotándose necesidades de capacitación y actualización profesional lo implica que si se fortalecieran estas dimensiones las competencias laborales reflejarían idoneidad y eficacia. Los resultados descritos se comparan con Glen (2016), en su artículo «Age, human performance, and physical employment standards», quien concluye que se deben adoptar estrategias adecuadas en el lugar de trabajo y estándares de desempeño laboral para optimizar las fortalezas y proteger contra la vulnerabilidad de los trabajadores, estos pueden desempeñarse con la misma eficacia que sus contrapartes más jóvenes; estos resultados sirven de referente para los resultados de la presente investigación, pues el porcentaje más alto lo reflejan el personal más joven, quienes son los que vienen afrontando las circunstancias actuales en la emergencia sanitaria, por tanto el personal de edad avanzada (8,5%), necesitan volcar su experiencia a los nuevos y jóvenes trabajadores. Por otro lado, cabe destacar ante esta realidad a Nieves (2018), quien teoriza que la competencia laboral está enmarcada en los conocimientos, habilidades y actitudes que al ponerse en ejercicio aseguran el logro de los objetivos fijados; además que el proceso de capacitación perenne, mejora las competencias y capacidades redundando en un buen desempeño laboral en el contexto sanitario y por ende un servicio óptimo; este desempeño laboral el cual se ha visto valorado en nivel regular, por las constantes insatisfacciones generadas, como son las desmotivaciones, y un ambiente de trabajo tenso frente al desconocimiento de algunos procesos que debieron ser fortalecidos en la incorporación en sus áreas de trabajo.

Respecto al objetivo general (tabla 12), se propuso determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, observándose un resultado de correlación positiva moderada ($Rho=0,570$) entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral y un valor de significancia menor a al valor 0,05, lo que indica la aceptación de la hipótesis general, estos resultados se traducen en que la gestión del talento humano está explicada en el desempeño laboral en 0,570. Permitiendo comparar los resultados con Rojas (Perú, 2018), en su tesis de grado «Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018», quien también aplicó una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, no experimental y utilizó encuestas para recabar información de la muestra, también obtuvieron un nexo significativo ($p=0,000$) entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral del profesional sanitario.

Respecto a los hallazgos alcanzados y contrastados con investigaciones de otros estudiosos que concuerdan con una o dos de las variables contempladas en el presente estudio nos consiente confirmar que esta tiene firmeza lógica en un marco científico que le ha otorgado las fuentes bibliográficas especializadas a las que se acudió. Asimismo, Chiavenato la determina que la gestión del talento es un grupo de lineamientos políticos y prácticos necesarias para administrar la función del cargo gerencial asociado con los usuarios y aspectos tangibles.

Los resultados obtenidos, acceden a reflexionar respecto a las actividades ejecutadas en un campo laboral esencial como en los Centros de salud del primer nivel de la Policía Nacional; por tanto, se ha creído conveniente hacer un estudio relacionado a la gestión del talento humano, cuyos instrumentos, metodología y resultados son significativos y se aprovecharán como base fundamental para el inicio de otros estudios.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano efectuada en Centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, prevalece un nivel regular en sus dimensiones procesos de incorporación, capacitación y conocimiento del talento.
2. El desempeño laboral desde la apreciación de usuarios internos de centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, denota una prevalencia en el nivel regular, expresando más afectación en sus dimensiones competencia laboral y motivación del desempeño.
3. La gestión del talento humano y desempeño laboral en Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, en las dimensiones procesos de incorporación y competencia laboral respectivamente demuestran un predominio acentuado en el nivel regular.
4. La gestión del talento humano y desempeño laboral en Centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, se valoró la efectividad de una relación positiva moderada entre variables; además una significancia de ($p < 0,05$), aceptándose la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se deben promover capacitaciones a los directores y jefes de área, en relación a gestionar eficazmente el talento humano para lograr acciones de mejora.
2. En los centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, se deben interactuar directamente con el personal, liderando y ejecutando acciones que propenda a mejorar el desempeño laboral y obtener un buen servicio.
3. El personal trabajador en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, debe desarrollar actividades destinadas a fortalecer la gestión del talento humano y requerir se cumpla las acciones consignadas a optimizar el desempeño laboral.
4. El personal responsable de gestionar el talento humano, lo haga realizando una buena selección, capacitación, conocimiento del talento, además tener en cuenta el perfil profesional para perfeccionar el desempeño laboral en la entidad sanitaria.