Repositorio Electrónico de Trabajos de Titulación

Fecha: 31 julio 2024

Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada

Impacto de la gestión del talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

MANUEL ALEJANDRO MORENO CRESPO

a. manuel.moreno@uees.edu.ec

b. Ingeniero industrial. Universidad de Guayaquil, Ecuador.

MARIA ELENA GODOY ZUÑIGA

a. mariaegodoy@uees.edu.ec

b. Magister en diseño y evaluación de modelos educativos. Universidad Empresarial Tecnológica de Guayaquil, Ecuador.

Palabras clave
Talento humano, competitividad de los trabajadores

Clasificación JEL

Resumen:

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y la competitividad de los trabajadores en un hospital público de Guayaquil-Ecuador, utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo mediante encuestas a 40 trabajadores. Los resultados, con un p-valor menor que 0,05, indican una relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad. Un 82.5% de los trabajadores está muy satisfecho con las condiciones laborales, y un 80.0% considera que las prácticas de liderazgo mejoran su desempeño. Sin embargo, la implementación de programas de desarrollo profesional presenta opiniones divididas, con un 70.0% de respuestas neutrales. Estos hallazgos subrayan la importancia de estrategias efectivas de gestión del talento humano y liderazgo para promover un ambiente laboral satisfactorio y mejorar el desempeño de los trabajadores en entornos hospitalarios.

.

Key words
Human talent, competitiveness of workers

JEL Classification

Abstract:

This study aims to determine the relationship between talent management and the competitiveness of workers in a public hospital in Guayaquil, Ecuador, using a quantitative and descriptive approach through surveys of 40 workers. The results, with a p-value of less than 0.05, indicate a significant relationship between talent management and competitiveness. 82.5% of the workers are very satisfied with their working conditions, and 80.0% believe that leadership practices improve their performance. However, the implementation of professional development programs shows divided opinions, with 70.0% of neutral responses. These findings highlight the importance of effective talent management and leadership strategies to promote a satisfactory work environment and improve worker performance in hospital settings.

INTRODUCCIÓN

La investigación se enfoca en el Impacto de la gestión del talento humano en la competitividad de hospital público de Guayaquil-Ecuador siendo los centros hospitalarios ha atraído constantemente el interés a escala mundial. Se puede entender una variedad de resultados y metodologías a través de un análisis comparativo de varios estudios. En investigación presentada en España, se garantiza el derecho a la salud, mejorar las estrategias de formación y desarrollo del talento de los nuevos trabajadores de la salud e implementar adecuadamente un modelo de salud integral (Mora, 2019). Así mismo, en un hospital de Estados Unidos, se observó que la adopción de un enfoque centrado en el trabajador sanitario para la gestión de recursos humanos (HRM) contribuirá a elevar la competitividad del nosocomio (Dickmman y et al., 2022)

A pesar de estos hallazgos alentadores, la literatura todavía tiene lagunas. En América Latina, la satisfacción y desarrollo personal del personal sanitario son esenciales para mejorar el rendimiento empresarial y la productividad en relación con todo el proceso de gestión de recursos humanos (Ramírez, 2020). Este tema es importante porque tiene el potencial de abordar cuestiones como la retención del personal, el nivel de atención médica y los avances científicos y tecnológicos. Además, los estudios sugieren aportar nuevas estrategias para asesorar a la dirección del departamento de recursos humanos y gestionar plazas necesarias para que los trabajadores de la salud logren una cobertura total de actividades y objetivos (Yapu, 2023).

La problemática radica en la alta rotación de personal, condiciones laborales inadecuadas y la falta de oportunidades de desarrollo profesional en los hospitales públicos de Guayaquil, Ecuador. Estas circunstancias afectan la continuidad y calidad de la atención médica. La alta rotación de personal se debe en gran parte a la falta de incentivos y motivación, así como a la insuficiente capacitación y formación continua. Las condiciones laborales inadecuadas incluyen salarios bajos, largas jornadas de trabajo, y falta de recursos y equipos necesarios para desempeñar sus funciones eficientemente.

Además, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución genera descontento y desmotivación entre los trabajadores. Estos problemas son exacerbados por una gestión del talento humano que no se ajusta a las necesidades específicas del personal sanitario, careciendo de estrategias efectivas para atraer y retener al personal adecuado. La falta de financiamiento y el escaso

énfasis en la adopción de un modelo integral de gestión del talento humano contribuyen a esta situación, así como la ausencia de planes de mejora en la gestión de personas, que optimicen el desempeño del personal. Por lo tanto, se establece la hipótesis de que existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el impacto de la gestión de talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador. Y como objetivos específicos se tienen: Identificar la relación entre el impacto de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador, Identificar la relación entre el impacto de la gestión de talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador e Identificar la relación entre el impacto de la gestión de talento humano en el liderazgo de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador. Estos objetivos serán alcanzados mediante entrevistas realizadas a los contribuyentes de un hospital de Guayaquil y el análisis de datos obtenidos a través del programa estadístico SPSS.

MARCO TEÓRICO

2. *Gestión de Talento Humano*

2.1. Importancia de la Gestión de Talento Humano

Lograr una sinergia adecuada entre todos los participantes es crucial para el éxito de cualquier institución en cualquier industria. En este contexto, la gestión del talento humano desempeña un papel vital, centrándose en competencias y aplicaciones como la educación y la capacitación continua del personal (Campaña y et al., 2021). Este enfoque no solo mejora las habilidades y conocimientos de los empleados, sino que también contribuye a la creación de un entorno de trabajo dinámico y eficiente. (Canchumani, 2023)

Para impulsar la innovación, la creatividad y la eficiencia, es esencial revisar tanto las prácticas funcionales como las estrategias de gestión del talento humano. Esto incluye implementar medidas que promuevan la calidad de vida y la satisfacción de los empleados, aspectos fundamentales para mantener una fuerza laboral motivada y comprometida (Calderón, 2020). Una gestión efectiva del talento humano puede transformar la cultura organizacional, fomentar el crecimiento profesional y personal, y garantizar que los empleados estén alineados con los objetivos de la institución. (Moreno, 2021)

Según Palomino (2019) la gestión del talento humano debe ser adaptativa, respondiendo a las necesidades cambiantes de la organización y del entorno externo. Esto implica no solo la implementación de programas de capacitación y desarrollo, sino también la creación de políticas que promuevan el bienestar integral de los empleados. En un entorno competitivo, donde la innovación y la eficiencia son clave, la gestión estratégica del talento humano se convierte en un diferenciador crítico, asegurando que la organización pueda atraer, retener y desarrollar el talento necesario para alcanzar sus metas.

2.2. Desarrollo de Competencias del Talento Humano a través de la Capacitación.

La formación y el desarrollo de competencias del talento humano son fundamentales para asegurar que los empleados posean las habilidades y conocimientos necesarios para operar eficazmente dentro de la organización (Obando, 2020). En este contexto, la capacitación continua se convierte en una herramienta esencial para mantener al talento humano actualizado con las mejores prácticas y avances en su campo. La cultura organizacional debe fomentar y valorar la formación del talento, asegurando que el personal no solo adquiera nuevas habilidades, sino que también se sienta apoyado y motivado para crecer profesionalmente. (Pico, 2021)

La investigación formativa, aunque no se considera un proceso destinado a la creación de nuevos conocimientos, juega un papel crucial en el desarrollo de profesionales dentro del ámbito del talento humano. Utiliza los aportes científicos ya existentes y los integra en el proceso educativo, facilitando la búsqueda constante de información relevante y actualizada. Este enfoque permite a los empleados aplicar conocimientos prácticos y teóricos en su trabajo diario, mejorando su desempeño y contribuyendo al éxito de la organización. (Velásquez y et al., 2019).

2.3. Desarrollo de Habilidades Formativas

Es crucial crear espacios donde las prácticas de investigación formativa puedan ser implementadas con éxito, permitiendo demostrar avances significativos en el desarrollo de habilidades reflexivas y de debate (Cruz, 2020). La formación y el desarrollo de habilidades blandas son fundamentales para el crecimiento del talento humano y están determinados por una combinación de habilidades generales y rasgos específicos de la personalidad individual. Estas habilidades incluyen el pensamiento crítico, la eficiencia, habilidades comunicativas efectivas, confianza en los propios pensamientos, palabras y acciones, y la capacidad de integración sinérgica en grupos de trabajo. (Farías, 2023)

La visión estratégica en el manejo de conflictos, la capacidad de influir dentro de la organización, el liderazgo, la disciplina laboral, la sensibilidad y la apreciación de la diversidad cultural, la orientación a resultados, y la tolerancia al cambio y al fracaso son aspectos esenciales para el desarrollo integral del talento humano (Viteri & et al., 2020).

Estas competencias no solo mejoran la efectividad individual, sino que también fortalecen la cohesión y el rendimiento del equipo, contribuyendo al éxito organizacional en su conjunto. El desarrollo de estas habilidades blandas debe ser un componente integral de los programas de capacitación y formación dentro de las organizaciones. Esto puede lograrse a través de talleres interactivos, sesiones de coaching, mentoría y actividades de desarrollo profesional que se centren en escenarios prácticos y simulaciones del mundo real. Al proporcionar estas oportunidades de crecimiento, las organizaciones pueden fomentar un entorno donde el talento humano se sienta valorado y motivado para contribuir de manera significativa. (Rodas, 2019)

2.4. Relación entre habilidades y competitividad.

La implementación de una estrategia competitiva es más efectiva cuando los gerentes aplican sus habilidades y promueven una actitud de gestión estratégica, estableciendo formalmente un proceso de planificación administrativa en la organización. Es esencial que las competencias de los trabajadores se desarrollen en diversas funciones definidas dentro de la estructura organizacional, lo que asegura que cada empleado pueda contribuir de manera significativa al logro de los objetivos estratégicos de la empresa (García y et al., 2019).

Fortalecer el desarrollo de la creatividad, el liderazgo, el conocimiento técnico, el uso de herramientas informáticas, el aprendizaje de nuevas habilidades laborales y otras competencias de gestión es crucial para mejorar la toma de decisiones y, en última instancia, la competitividad de la organización (González, 2019). Estas habilidades permiten a los empleados adaptarse a los cambios del entorno, innovar en sus prácticas laborales y mejorar continuamente sus procesos y resultados.

La relación entre habilidades y competitividad en la gestión del talento humano se basa en la premisa de que una fuerza laboral bien capacitada y desarrollada puede impulsar el rendimiento organizacional. Los empleados que poseen habilidades avanzadas y diversas son más capaces de enfrentar desafíos, resolver problemas y aprovechar oportunidades. Por lo tanto, la inversión en el desarrollo de habilidades no solo mejora la productividad individual, sino que también fortalece la capacidad de la organización para competir en el mercado. (Quispe, 2023)

3. Beneficios en la competitividad de los trabajadores

3.1. Clima laboral y trabajadores de la salud.

Dentro de una organización, la falta de condiciones adecuadas para los empleados afecta directamente su desempeño y productividad. En este contexto, la competitividad laboral se ve comprometida por varios factores, como un ambiente laboral deficiente y una alta presión de trabajo. La escasez de recursos humanos y la preparación insuficiente para el trabajo realizado son otras condiciones que agravan la situación (Mucha, 2020).

La competitividad de los trabajadores de la salud no solo depende de sus habilidades y conocimientos, sino también del entorno en el que operan. Un ambiente de trabajo seguro, buenas relaciones con los colegas, reconocimiento por un buen desempeño, y la motivación son elementos clave que influyen en la competitividad de los empleados. Además, la participación en los procesos de toma de decisiones organizacionales fortalece su compromiso y rendimiento (Carrión & et al., 2022).

Según Durán y Martínez (2020) Para mejorar la competitividad de los trabajadores de la salud, es esencial que las organizaciones inviertan en el desarrollo de un entorno laboral que promueva la seguridad, tanto física como emocional, y que fomente relaciones interpersonales positivas. La implementación de programas de reconocimiento y recompensas por el desempeño destacado puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Asimismo, involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones organizacionales les permite sentir que sus opiniones y contribuciones son valoradas, lo cual puede incrementar su sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.

3.2. Teoría de Litwin y stringer y de los dos factores.

Para Litwin y Stringer intentan utilizar conceptos como motivación para explicar aspectos importantes del comportamiento de una persona mientras trabaja en una organización. y el clima. Los autores intentan describir los determinantes situacionales y ambientales de la mayoría influye en el comportamiento y la percepción del individuo (Acosta, 2020).La teoría de los dos factores nos indica

que plantea la existencia de dos grupos de factores relacionados con el trabajo: los factores extrínsecos y los factores intrínsecos (Sabater, 2018)

3.3. Relación entre competencias y productividad

Desarrollo equitativo de las habilidades de los trabajadores, con énfasis en la toma de decisiones, el liderazgo, la resolución de conflictos, las habilidades de alianza y colaboración, que deben reflejarse claramente en todos los programas de capacitación institucionales (Delahoz, 2020). La productividad laboral refleja el insumo de mano de obra técnica y profesionalmente es una de las áreas de mayor interés en los hospitales y sus necesidades (Porras, 2021).

3.4. Impacto del clima laboral en la competitividad.

Encontrar el entorno de trabajo adecuado es una de las principales prioridades de las organizaciones modernas porque puede conducir a una mayor satisfacción personal, estabilidad y resultados satisfactorios. La organización anterior era más productiva. Un clima de trabajo que afecta directamente el desempeño y la productividad de los empleados garantiza el estímulo y dedicación para el desempeño de sus funciones (Prada, 2020). El requisito más importante para la administración es en el corazón de la organización está la capacidad de adaptarse e innovar para competir con éxito en un mundo en constante cambio (Jordan, 2020).

4. Impacto en los trabajadores de salud.

4.1. Relación entre gestión de talento Humano y trabajadores de salud

El área de gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en la creación e implementación de acciones y políticas que impactan directamente tanto a los colaboradores como a las finanzas de la organización. La gestión estratégica del talento humano tiene como objetivo demostrar la relación causal entre los diversos programas y políticas desarrollados por la organización y el rendimiento de los empleados y la eficiencia financiera (Rueda, 2021).

En el sector salud, la gestión del talento humano enfrenta desafíos particulares. A menudo, la cantidad de trabajadores de salud es insuficiente para satisfacer adecuadamente las necesidades del sistema, lo que afecta la calidad de la atención brindada. Para garantizar una atención adecuada, es crucial contar con una cantidad suficiente de profesionales capacitados y asignados en lugares estratégicos. La falta de personal capacitado puede llevar a una sobrecarga de trabajo, estrés y, en última instancia, a una disminución en la calidad de los servicios de salud ofrecidos (Paredes, 2021).

La gestión del talento humano en el sector salud no solo implica la contratación y retención de personal, sino también el desarrollo continuo de las competencias de los empleados. Esto incluye la capacitación regular, el desarrollo profesional y la creación de un entorno de trabajo que promueva el bienestar y la motivación. Al invertir en el desarrollo del talento humano, las organizaciones de salud pueden mejorar la satisfacción laboral, reducir la rotación de personal y aumentar la eficiencia operativa. (Arana, 2022)

4.2. Teoría de Fayol

Señaló la teoría administrativa. Se puede aplicar a todos los trabajadores puede ser considerado el padre, creador e iniciador del proceso administrativo y división de las áreas funcionales para las empresas (Mogollón, 2019).

4.3. Habilidades formativas y los trabajadores de salud

Los trabajadores piensan, sienten y viven en la empresa, así como su relación con los contenidos; centrarse en la dimensión interpersonal, promover el trabajo en equipo, formar equipos de desarrollo de proyectos y enfatizar la dimensión social, reflexionar sobre el contexto de su comportamiento, fortalecer su capacidad para enfrentar desafíos y servir a la sociedad (Gallego, 2020). Se han detectado ciertos factores de la personalidad de los individuos que favorecen la aparición del SB, incluyendo entre estos la falta de control o manejo frente a situaciones adversas o desconocidas (Castellano, 2022)

4.4. Enlace entre Programas de Capacitación y competitividad.

Alcanzar un alto nivel de competitividad significa aumentar constantemente la eficiencia, lo que se puede lograr con la ayuda de MC Dynamics. Cabe señalar que la implementación de este sistema de gestión requiere sistemas de producción e incluso relaciones con clientes y proveedores. Todas las

actividades relacionadas con la dirección de la organización (Zayas, 2022). En el desarrollo personal de los colaboradores, desde una perspectiva holística, estos pueden adquirir conocimientos y habilidades que fortalezcan su voluntad, capacidades y destrezas para desempeñar las tareas de manera efectiva (Torres, 2019).

5. Consideraciones de la Localización de Guayaquil-Ecuador

5.1. Desafíos Específicos competitividad en Guayaquil

A medida que se desarrolla la personalidad, algunas costumbres y políticas, formales o informales, pueden cambiarse o adaptarse. Adaptarlos a determinados objetivos y conseguir su posicionamiento y mantenimiento en las PYMES en un mercado competitivo (Pavón, 2019). Incluso hoy en día, la competitividad es como los costos laborales disminuyeron, las ventas aumentaron, rentabilidad. Para muchas empresas, la competitividad se ve así, problemas de costos e ingresos (Villagomez, 2021).

5.2. Adaptación de Programas de Capacitación a Necesidades Locales

Actualmente, en lo que respecta a la formación profesional, es un proceso continuo que requiere adaptación a la mejora continua, la responsabilidad nos permite superarnos constantemente. Para trabajar eficazmente, nuestros usuarios obtengan calidad de servicio integral de sus empleados (Ortega, 2018). La identificación de brechas de competencias y la personalización de la formación contribuyen a un mayor impacto en la competitividad de trabajadores (León, 2021)

5.3. Teoría de la Contingencia y Ajuste a Contextos específicos

La teoría de la contingencia sostiene que la eficacia de los programas de formación depende de la adaptación al entorno local (Holt et al., 2019). Adaptar los programas a las necesidades y recursos locales maximiza los resultados (Boyacá, 2022). La realización del grupo es una función de estructura común. La motivación de los gerentes y la cantidad de control e influencia disponibles para ellos (Villasis, 2020).

MARCO METODOLOGICO

La investigación cuantitativa se originó en las ciencias naturales y luego fue trasladada a la investigación social; se caracteriza por la objetividad y la deducción, y es el resultado de diferentes procesos experimentales mensurables. Sus objetos de estudio permiten realizar inferencias estadísticas dentro o entre poblaciones muestreadas. hacer predicciones, generalizaciones o conexiones entre. Tal es el alcance de la investigación cuantitativa para establecer relaciones causales que también se dan cuando abordamos problemas sociales (Babativa, 2017).

La herramienta principal utilizada fue una encuesta, un método de investigación que implica recopilar datos metódicamente mediante preguntas estandarizadas a una muestra de personas que representan a la población general. Con esta táctica esperamos conocer más sobre sus actitudes, creencias y acciones respecto al tema de estudio. Intentaremos validar la hipótesis propuesta y llegar a conclusiones significativas utilizando las preguntas incluidas en el cuestionario. (Babativa, 2017).

Se utilizó un enfoque descriptivo y explicativo del impacto de la gestión del talento humano y su vinculación con la competitividad de los trabajadores, emplearemos una metodología no experimental (Rowland, 2023). Este enfoque es adecuado porque permite observar y analizar fenómenos en su contexto natural sin manipular las variables, proporcionando una visión clara y detallada de cómo la gestión del talento humano afecta la competitividad laboral. Además, este método facilita la identificación de patrones y relaciones entre variables, lo cual es esencial para entender las dinámicas internas y externas que influyen en el rendimiento de los trabajadores.

Se recalca que esta es una investigación básica, ya que su objetivo es alcanzar nuevas metas y la adquisición sistemática de conocimientos con el único fin de incrementar la conciencia de una realidad concreta (Álvarez, 2020). Este tipo de investigación es fundamental para desarrollar teorías y conceptos que puedan aplicarse en estudios futuros, ofreciendo una base sólida para investigaciones más aplicadas o experimentales.

El diseño de investigación utilizado fue un estudio transversal no experimental que implicó la recolección de datos de una muestra de individuos durante un período de tiempo. En este tipo de investigación, los datos sobre diferentes variables se recopilan simultáneamente, en lugar de seguir a

los participantes a lo largo del tiempo. El objetivo principal de este estudio es describir la prevalencia de una enfermedad en un determinado grupo étnico en un momento determinado. Por lo tanto, no se realizaron cambios deliberados en las variables desarrollo de competencias y desarrollo de habilidades formativas. En cambio, se estudian en el entorno natural. Tras un adecuado análisis de la codificación del material, los resultados obtenidos se consideran válidos en el contexto específico del conocimiento establecido.

Instrumento y técnicas de evaluación

El análisis preciso de la relación entre impacto de la gestión de talento Humano y su vinculación con la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador. Durante las encuestas se utilizaron herramientas de evaluación. Esta herramienta nos permite explorar las percepciones de los empleados sobre: desarrollo de competencias y desarrollo de habilidades formativas.

Cuando se trata de impacto de la gestión de talento humano, los evaluamos en tres aspectos principales. La primera dimensión es relevancia de la educación, calidad de la educación, disponibilidad de programas educativos donde su escala será de 1. Muy insuficiente 2. Insuficiente 3. Suficiente 4. Bueno 5. Muy bueno, en relación con la segunda variable competitividad, se consideraron tres dimensiones cruciales. La primera fue el Nivel de Desempeño laboral, satisfacción laboral relacionada con la capacitación y finalmente, la tercera dimensión fue el liderazgo, su escala será de 1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Neutral 4. Satisfecho 5. Muy satisfecho.

Utilizando este método de investigación y estas escalas, buscamos obtener una comprensión completa de cómo los programas de capacitación afectan la competitividad en el contexto específico del hospital público de Guayaquil-Ecuador.

El proceso de recolección de datos comenzó con la elaboración de un cuestionario estructurado que incluía preguntas sobre el impacto de la gestión del talento humano y la competitividad de los trabajadores elaborado por el autor de la investigación. Se seleccionó una muestra representativa de empleados del hospital, asegurando la inclusión de diversos departamentos y niveles jerárquicos.

La encuesta se administró de manera anónima, en formato físico y digital, permitiendo a los empleados elegir la opción más conveniente. Las respuestas se recopilaron durante un período determinado y se analizaron utilizando técnicas estadísticas para identificar patrones y tendencias.

Población y muestra

Este grupo incluyó a 40 contribuyentes de un hospital de Guayaquil, Ecuador. La muestra para este estudio fue censal, lo que significa que el objetivo fue recopilar las opiniones de cada empleado del nosocomio utilizando una base de datos completa de todos los servidores.

RESULTADOS

Verificación de hipótesis

Es esencial realizar la comprobación de la normalidad para evaluar si los datos recopilados de las unidades de análisis muestran o no una distribución normal. En este contexto, se optó por utilizar la prueba de Shapiro-Wilks, especialmente aconsejada en situaciones donde el tamaño de la muestra es inferior a 50.

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

Ho: El impacto de la gestión de talento humano y la competitividad de los trabajadores provienen de una distribución normal

Ha: El impacto de la gestión de talento humano y la competitividad de los trabajadores no provienen de una distribución normal

La técnica empleada para rechazar la hipótesis nula fue el enfoque del valor p, donde se rechaza la hipótesis nula (Ho) si el valor p es menor a 0,05. En este caso, se acepta que la distribución no sigue una forma normal.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilks		
	Estadístico	gl	Sig.
Impacto de la gestión de talento humano	,871	40	<,001
Competitividad de los trabajadores	,889	40	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se muestra que la variable relacionada con el impacto de la gestión de talento humano y la competitividad de los trabajadores no muestra conformidad con una distribución normal ($p < 0,05$). Por lo tanto, se optará por utilizar una prueba no paramétrica; en este contexto, dada la escala de medición de las variables, se recurrirá a la regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

Decisión estadística

Mediante el p–valor se determina el suceso probabilístico

Si $\alpha \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, y

Si $\alpha > 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Ha: Existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Tabla 2.

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	105,642			
Final	65,133	40,509	7	<,001

Función de enlace: Logit.

Se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipotesis nula Ho y se acepta la hipotesis alterna Ha que indica que existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador.

Hipótesis especifica 1:

Ho: No existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Ha: Existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Tabla 3.

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis especifica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	113,512			
Final	89,644	23,868	6	<,001

Función de enlace: Logit.

Se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipotesis nula Ho y se acepta la hipotesis alterna Ha que indica que existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Respecto a la influencia de las estrategias de gestión del talento humano en el desempeño laboral, el 25% (10 personas) expresó sentirse muy insatisfecho, el 17.5% (7 personas) insatisfecho, el 17.5% (7 personas) neutro, el 20% (8 personas) satisfecho y otro 20% (8 personas) muy satisfecho. Esto refleja que el 42.5% (17 personas) percibe un impacto insatisfactorio, mientras que el 40% (16 personas) considera que estas estrategias son efectivas.

En cuanto a la satisfacción laboral relacionada con la efectividad de las prácticas de gestión del talento humano, el 15% (6 personas) está muy insatisfecho, el 22.5% (9 personas) insatisfecho, el 25% (10 personas) neutro, el 20% (8 personas) satisfecho y el 17.5% (7 personas) muy satisfecho. Esto indica que el 37.5% (15 personas) está satisfecho o muy satisfecho con estas prácticas, mientras que otro 37.5% (15 personas) no lo está.

En relación con las políticas de liderazgo y su contribución a la competitividad de los trabajadores, el 20% (8 personas) se siente muy insatisfecho, el 22.5% (9 personas) insatisfecho, el 22.5% (9 personas) neutro, el 17.5% (7 personas) satisfecho y el 17.5% (7 personas) muy satisfecho. Esto señala que el 42.5% (17 personas) cree que estas políticas no contribuyen positivamente, mientras que el 35% (14 personas) considera que sí lo hacen.

Hipótesis especifica 2:

Ho: No existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Ha: Existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Tabla 4.

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis especifica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	121,880			
Final	94,977	26,903	7	<,001

Función de enlace: Logit.

Se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipotesis nula Ho y se acepta la hipotesis alterna Ha que indica que existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

En cuanto a la influencia de las estrategias de gestión de talento humano en el desempeño laboral, un cuarto de los encuestados (25%, 10 personas) expresó sentirse muy insatisfecho con la influencia de estas estrategias en su desempeño laboral, mientras que un número similar (17.5%, 7 personas) manifestó estar insatisfecho. Otro 17.5% (7 personas) se posicionó en un nivel neutro respecto a este tema. En contraste, el 20% (8 personas) se mostró satisfecho y otro 20% (8 personas) afirmó estar muy satisfecho. Esto indica que el 42.5% (17 personas) percibe un impacto insatisfactorio de estas estrategias, mientras que el 40% (16 personas) las considera efectivas.

En cuanto a la satisfacción laboral, el 15% (6 personas) expresó sentirse muy insatisfecho con la efectividad de estas prácticas, mientras que el 22.5% (9 personas) manifestó estar insatisfecho. Un 25% (10 personas) se situó en un nivel neutro al respecto. Por otro lado, el 20% (8 personas) se mostró satisfecho y el 17.5% (7 personas) indicó estar muy satisfecho. Esto refleja que el 37.5% (15 personas) está satisfecho o muy satisfecho con estas prácticas, mientras que otro 37.5% (15 personas) no lo está.

Respecto a las políticas de liderazgo, el 20% (8 personas) de los encuestados se siente muy insatisfecho, mientras que el 22.5% (9 personas) está insatisfecho. Un 22.5% (9 personas) se posicionó en un nivel neutro. En contraste, el 17.5% (7 personas) expresó estar satisfecho y otro 17.5% (7 personas) afirmó estar muy satisfecho con estas políticas. Esto señala que el 42.5% (17 personas) cree que estas políticas no contribuyen positivamente a la competitividad, mientras que el 35% (14 personas) considera que sí lo hacen.

Hipótesis especifica 3:

Ho: No existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en el liderazgo de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Ha: Existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en el liderazgo de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

Tabla 5.

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis especifica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	114,440			
Final	86,717	27,723	6	<,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, se muestra el informe de ajuste donde el p-valor es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipotesis nula Ho y se acepta la hipotesis alterna Ha que indica que existe relación significativa entre el impacto de la gestión de talento humano en el liderazgo de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil-Ecuador

En cuanto a la satisfacción con las condiciones laborales en el hospital público de Guayaquil, un total de 33 trabajadores, que representa un 82.5% del total encuestado, expresaron estar muy satisfechos. Por otro lado, 7 trabajadores, equivalente al 17.5%, reportaron sentirse insatisfechos con estas condiciones.

En relación con las prácticas de liderazgo implementadas, la mayoría de los empleados, específicamente 32 trabajadores, lo que representa un 80.0%, indicaron estar satisfechos con el liderazgo en el hospital. Sin embargo, 8 trabajadores, equivalente al 20.0%, expresaron insatisfacción con estas prácticas de liderazgo.

En cuanto a los programas de desarrollo profesional ofrecidos, las opiniones son más variadas. Un total de 28 trabajadores, que equivale al 70.0% de los encuestados, se mostraron neutrales respecto a estos programas. Por otro lado, 6 trabajadores (15.0%) expresaron estar insatisfechos, mientras que otros 6 trabajadores también (15.0%) se sintieron muy insatisfechos con los programas de desarrollo profesional disponibles.

DISCUSION

Los resultados del estudio sobre el impacto de la gestión del talento humano en la competitividad de los trabajadores de un hospital público de Guayaquil, Ecuador, arrojan luz sobre la compleja interacción entre la teoría y la práctica en el ámbito de la administración de recursos humanos. Estos hallazgos pueden ser contextualizados y enriquecidos al contrastarlos y compararlos con las teorías y conceptos previamente discutidos.

La Teoría de Litwin y Stringer, al centrarse en la motivación y el clima laboral como factores determinantes del comportamiento individual dentro de una organización, ofrece un marco conceptual sólido para comprender cómo la gestión del talento humano puede influir en la competitividad de los trabajadores. En este sentido, los resultados del estudio proporcionan evidencia empírica que respalda la relevancia de esta teoría en el contexto específico de un hospital público en Guayaquil, Ecuador.

La relación significativa encontrada entre la gestión del talento humano y variables clave como el desempeño laboral, la satisfacción laboral y el liderazgo de los trabajadores del hospital refuerza la idea central de la Teoría de Litwin y Stringer. Estos resultados sugieren que cuando se implementan prácticas de gestión del talento humano que promueven un clima laboral positivo y motivador, se generan impactos directos en el rendimiento, la satisfacción y el liderazgo de los empleados.

Por ejemplo, un enfoque proactivo en el desarrollo profesional y la capacitación continua puede aumentar la motivación de los trabajadores y mejorar su desempeño laboral. Del mismo modo, estrategias que fomenten un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo pueden contribuir a incrementar la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede influir positivamente en su compromiso y productividad. (Acosta, 2020)

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg proporciona una lente valiosa para examinar cómo la gestión del talento humano impacta en el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. Al distinguir entre factores extrínsecos, como las condiciones laborales y la remuneración, y factores intrínsecos, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, esta teoría resalta la importancia de ambos aspectos en la motivación y la satisfacción de los empleados.

En el contexto del estudio sobre la gestión del talento humano en un hospital público de Guayaquil, Ecuador, los resultados que muestran una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como la satisfacción laboral de los trabajadores, refuerzan la relevancia de la Teoría de los Dos Factores. Esto indica que tanto los aspectos relacionados con el entorno laboral, como las políticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo, como los aspectos inherentes al trabajo en sí, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional, influyen en la competitividad de los empleados.

Los resultados del estudio respaldan la noción de que la gestión del talento humano no se limita únicamente a aspectos extrínsecos como el salario y los beneficios, sino que también abarca aspectos intrínsecos como el sentido de propósito y la realización personal en el trabajo. Esto subraya la importancia de adoptar un enfoque integral en la gestión del talento humano, que tenga en cuenta tanto los factores externos como internos que influyen en la motivación y la satisfacción de los empleados. (Sabater, 2018)

La Teoría de Fayol, pionera en los principios de administración y la división de áreas funcionales, proporciona un marco sólido para comprender cómo la gestión del talento humano puede influir en la competitividad de los trabajadores en un entorno hospitalario. Los resultados del estudio, que muestran una asociación positiva entre una gestión efectiva del talento humano y mejoras en diversas áreas del desempeño laboral, respaldan implícitamente los principios fundamentales de esta teoría (Mogollón, 2019). Esto sugiere que una administración adecuada de los recursos humanos, que incluya la planificación, organización, dirección y control de las actividades relacionadas con el personal, es esencial para impulsar la competitividad de los trabajadores en un entorno tan complejo como el de un hospital público.

En cuanto a la Teoría de la Contingencia, que enfatiza la adaptación de las estrategias de gestión a las circunstancias específicas del entorno, los resultados del estudio refuerzan la importancia de esta perspectiva al demostrar la necesidad de adaptar la gestión del talento humano al contexto particular de un hospital público en Guayaquil (Holt et al., 2019).

CONCLUSIONES

Se concluye que la gestión del talento humano en el hospital público de Guayaquil tiene un impacto mayoritariamente positivo en la satisfacción con las condiciones laborales, evidenciado por el alto porcentaje de trabajadores (82.5%) que se encuentran muy satisfechos con dichas condiciones.

Se observa que las prácticas de liderazgo son percibidas como un factor crucial para mejorar el desempeño laboral. Con un 80.0% de los trabajadores expresando satisfacción en este aspecto, se puede argumentar que un liderazgo efectivo crea un entorno de trabajo más cohesionado y motivador. Un liderazgo que apoya activamente a los empleados reconoce sus esfuerzos y fomenta un ambiente de comunicación abierta y colaboración no solo mejora la moral del equipo, sino que también promueve un mayor compromiso y productividad.

Se concluye que existe una relación estrecha entre la gestión del talento humano y la competitividad de los trabajadores en el entorno hospitalario. Para conseguirlo, se empleó una metodología de encuestas dirigida a los trabajadores del hospital, analizando sus percepciones sobre diversas prácticas de gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral y la satisfacción. Los hallazgos indican que una gestión efectiva del talento humano contribuye significativamente a mejorar la competitividad de los empleados, lo que puede traducirse en una mayor eficiencia operativa, una mejor atención al paciente y una mayor satisfacción laboral entre el personal.

Fortalezas y limitaciones

Una de las fortalezas del estudio es la representatividad y selección cuidadosa de la muestra en el estudio no solo fortalece la validez de los resultados, sino que también sugiere una atención meticulosa a la calidad de la investigación. Una muestra representativa es fundamental para garantizar que los hallazgos puedan generalizarse de manera adecuada a la población objetivo. Además, la inclusión de múltiples variables y la exploración de diversas dimensiones del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados ofrecen una comprensión más completa y holística del fenómeno bajo estudio. Este enfoque integral también permite identificar patrones y relaciones más complejas entre las variables, lo que enriquece la contribución del estudio al campo de la gestión del talento humano y la competitividad laboral.

Además de las mencionadas fortalezas, es importante reconocer las limitaciones al diseño del estudio. Al ser de naturaleza correlacional, este tipo de investigación no permite establecer relaciones causales definitivas entre las variables estudiadas. Si bien se han identificado asociaciones significativas entre la gestión del talento humano y diversas dimensiones del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados, es fundamental comprender que esta correlación no implica necesariamente una relación de causa y efecto.

Trabajos a futuro

Para futuras investigaciones, sería beneficioso abordar algunas áreas específicas que podrían mejorar la aplicabilidad de los hallazgos. Por ejemplo, sería útil llevar a cabo un estudio para examinar las relaciones causales entre la gestión del talento humano y la competitividad de los trabajadores en el tiempo. Además, sería importante utilizar métodos mixtos que combinen datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa de los procesos subyacentes. Finalmente, explorar la posibilidad de replicar el estudio en diferentes contextos organizacionales podría ayudar a confirmar la generalización de los resultados y su relevancia en distintos entornos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS PRELIMINARES

Acosta, B. (2020). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio* (Vol. 13). Tuxepec, México: Revista Ipsi. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones.* Lima: Universidad de Lima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Arana. (2022). *Gestión de calidad del servicio y satisfacción laboral de profesionales de la salud Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil – Ecuador 2021.* Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/80707

Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa.* Colombia: Areanadina. Obtenido de https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544

Boyacá, R. (2022). *Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las Organizaciones.* Medellín, Colombia: Grancolombiano. doi:5202255

Brewster, C. S. (2016). *International human resource management.* Kogan Page Publishers.

Calderón, G. (2020). *Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano.* manizales, Colombia: Lumina. doi:https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020

Campaña, M., & et al. (2021). *Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías* (Vol. 7). Imbabura, Ecuador: La Intervención del Trabajador Social en la Junta Cantonal de Protección de Derechos. doi:: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741

Canchumani. (2023). *Gestión de talento humano y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud, Lima 2023.* Lima. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.13053/10396

Carrión, N., & et al. (2022). *Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador* (Vol. 101). Guayaquil, Ecuador: Rev. inf. cient. vol.101 no.1 Guantánamo ene.-feb. 2022 Epub 01-Ene-2022. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1028-99332022000100009&script=sci_arttext&tlng=en

Castellano, a. (2022). *La Importancia de las Habilidades Psicoemocionales.* Habana, Cuba: Tecnocampus. Obtenido de

https://repositori.tecnocampus.cat/bitstream/handle/20.500.12367/1937/377_Andrea_Castellano_Cabrera_CastellanoCabreraAndrea_-_Habilidades_Psicoemocionales_de_Enfermeria_como_FP_del_Estres_RL._27_770688084.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, D. (2020). *Estrategias pedagógicas para el desarrollo de habilidades formativas en investigación. Cómo mitigar la ausencia de lectura de los estudiantes en Ciencias Sociales* (Vol. 2). Bogotá, Colombia: Revista Innova Educación. doi:https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.008

Delahoz, E. (2020). *Evaluación de la productividad académica de las competencias ciudadanas en la enseñanza de la ingeniería por medio del índice Malmquist* (Vol. 13). Cartagena, Colombia: La Serena. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500027&script=sci_arttext

Dickmman, & et al. (2022). *Building sustainable societies through human-centred human resource management: emerging issues and research opportunities* (Vol. 33). Chicago, Usa: The International Journal of Human Resource Management. Obtenido de https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2021.2021732

Duffy, E. A. (2016). The patient experience and health system responsiveness in Kenya. . *Health Communication*, 31(12), 1523-1530.

Durán, & Martínez. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud. *Revista Cienfífica Arbitrada de Investigaciones de la Salud*. doi:https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013

Farías. (2023). *Gestión del talento humano y sobre carga laboral del personal de salud en áreas críticas contexto Covid-19 Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2020 - 2021*. Universidad Nacional del Callao. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12952/8225

Gallego, D. (2020). *Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático* (Vol. 7). Guayaquil, Ecuador: Revista Científica UISRAEL. doi:https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245

García, J., & et al. (2019). *Estrategias y habilidades para la competitividad: caso de pymes del sector construcción en barranquilla.* Barranquilla: La Guajira. Obtenido de https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1349

González, M. (2019). *Habilidades gerenciales y su influencia en la competitividad de las agroempresas del valle de Mexicali, México* (Vol. 40). Mexicali, México: Espacios. Obtenido de https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/19404216.html

Jordan, S. (2020). *El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta - Colombia.* bogotá, Colombia: EAN. Obtenido de https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9942/JordanSolange2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, M. (2021). *Análisis de estrategias competitivas para incrementar el posicionamiento del sector farmacéutico de sauces de la ciudad de guayaquil 2021*. Guayaquil: UG. Obtenido de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57622/1/ICT-010-2021-T1-ANALISIS%20DE%20ESTRATEGIAS%20COMPETITIVAS%20PARA%20INCREMENTAR%20EL%20POSICIONAMIENTO%20FARMASEUTICO%20SAUCES-LEON%20JOUVIN.pdf

Mazacon, S. (2022). *Plan de mejoramiento de la gestión por competencias a los colaboradores en la farmacia del Hospital de la Policía Guayaquil No 2.* Guayaquil: PUCE. Obtenido de http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/21215

Mogollón, i. (2019). *Modelo de gestión de calidad total sustentado en las teorías de henry fayol y de edwards deming para mejorar los.* Lambayeque, Perú: Universidad Pedro Ruiz. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6926/Mogoll%c3%b3n_March%c3%a1n_Eliana_Milagritos.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Mora, A. (2019). *Adaptación de la política de talento humano para una institución prestadora de servicios de salud.* Bogota, Colombia: Ean. Obtenido de https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9745

Moreno. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020.* Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744

Mucha, M. (2020). *Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del Centro de Salud los Olivos de Ayacucho, 2021.* Ayacucho, Perú: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103773/Mucha_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Obando, M. (2020). *Capacitación del Talento humano y productividad: una revisión literaria* (Vol. 11). Quito, Ecuador: Sinergia. doi: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Ortega, R. (2018). *Necesidades de capacitaciòn profesional del personal administrativo de la universidad cristiana latinoamericana extensiòn guayaquil para mejorar la calidad de servicio. propuesta de un mòdulo práctico.* Guayaquil, Ecuador: U guayaquil. Obtenido de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1666/1/TESIS%20COMPLETA%20ROSA%20AMELIA%20MOREIRA%20ORTEGA.pdf

Palomino. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018.* Yaguachi. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/39932

Paredes, K. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de atención del personal de salud en un Establecimiento del primer nivel de atención, Lima - 2021.* Lima, Perú: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67398/Paredes_RKDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pavón, D. (2019). *Control interno de inventario como recurso competitivo en una PyME de Guayaquil* (Vol. 24). Guayaquil, Ecuador: Revista Venezolana de Gerencia. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29060499014/29060499014.pdf

Pico. (2021). *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.* Guayaquil. Obtenido de http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1497

Placencia, K. (2019). *Gestión del Talento Humano e Influencia en el Desarrollo Organizacional del Personal Administrativo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018.*

Porras, Y. (2021). *Desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre, año 2020.* Pueblo Libre: Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64001

Prada, R. (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral* (Vol. 41). Bogotá, Colombia: revista Espacios. Obtenido de http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf

Quispe. (2023). *Gestión del talento humano y satisfacción del usuario del área de emergencia de un hospital publico, Lima - Perú 2023.* Piura : Universidad César Vallejo . Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/123404

Ramírez, A. (2020). *Gestión del talento humano y competitividad organizacional Hospital Policial "Luis N. Sáenz".* Lima, Perú: UsanPedro. Obtenido de http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/16483

Rodas. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019.* Piura : Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/36534

Rowland, F. (2023). *¿EXISTE DESARROLLO ENDOGENO EN LA COMUNA DE VALPARAISO? IS THERE ENDOGENOUS DEVELOPMENT IN VALPARAISO CITY?* Valpariso, Chile: Horizontes empresariales. Obtenido de https://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/3909/3656

Rueda, Y. (2021). *La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS.* Colombia: Ittes. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/78020920/46-libre.pdf?1641304825=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIX_La_gestion_del_talento_humano_en_las.pdf&Expires=1693277045&Signature=bxoRSFoRKvb8SaaN09ZMlar8R8UFxFivmJSSoiHz6U9xRxFY0hAwhpZKxX9w

Sabater, C. (2018). *La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg.* La Rioja: España. Obtenido de https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/58635

Soriano, M. L. (2019). Evolución de la calidad de la atención médica en Ecuador durante el período 2008-2018. *Revista Cubana de Medicina*, 58(4), e2979.

Torres, t. (2019). *Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los ips (centros médicos) de villavicencio, meta – colombia.* Meta, Colombia: Llanos. Obtenido de https://editorial.upgto.edu.mx/index.php/umr/article/view/133/282

Velasquez, M., & et al. (2019). *Desarrollo de competencias investigativas formativas: retos y perspectivaspara la Universidad.* (Vol. 3). Guayaquil, Ecuador: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Obtenido de https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1472/1650

Villagomez, S. (2021). *Sistema de información gerencial como herramienta para mejorar la competitividad en las pymes del sector industrial textil de la ciudad de Guayaquil.* Guayaquil: UTEG. Obtenido de

http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1543/Sistema%20de%20informaci%C3%B3n%20gerencial%20como%20herramienta%20para%20mejorar%20la%20competitividad%20en%20las%20pymes%20del%20sector%20industrial%20textil%20de%20la%20ciudad%20de%20Gu

Villasis, M. (2020). *Liderazgo por contingencia del director y rendimiento académico de estudiantes.* México, México: IGobernanza. doi:ISSN: 2617-619X

Viteri, T., & et al. (2020). *Desarrollo de habilidades investigativas en la formación profesional de la Universidad de Guayaquil* (Vol. 16). Guayaquil: Conrado vol.16 no.72 Cienfuegos ene.-feb. 2020 Epub 01-Feb-2020. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000100074&script=sci_arttext&tlng=pt

Yapu, V. (2023). *Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022.* Piura, Perú: UCV. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/107152

Zayas, I. (2022). *La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial* (Vol. 9). Colombia: Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación.

ANEXOS

ENCUESTA SOBRE EL IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando: (1. Muy insuficiente, 2. Insuficiente, 3. Suficiente, 4. Bueno, 5. Muy bueno).

1. La relevancia de la educación proporcionada en nuestro hospital es adecuada para el desarrollo de habilidades y competencias necesarias en mi área de trabajo.

2. La calidad de la educación recibida en el hospital tiene un impacto positivo en mi desempeño laboral.

3. Los programas educativos disponibles en nuestro hospital son variados y se adaptan a las necesidades de los trabajadores.

4. La relevancia de la educación que he recibido contribuye significativamente a mi desarrollo profesional.

5. La calidad de la educación proporcionada en nuestro hospital ha mejorado mi capacidad para enfrentar los desafíos laborales.

6. Considero que la disponibilidad de programas educativos en nuestro hospital es suficiente para cubrir las diferentes áreas de conocimiento necesarias para mi trabajo.

7. La relevancia de la educación que he recibido influye en mi capacidad para competir de manera efectiva en mi campo laboral.

8. La calidad de la educación en nuestro hospital es un factor determinante en la mejora continua de mi desempeño laboral.

9. Los programas educativos disponibles en el hospital son accesibles y se adaptan a mis necesidades de aprendizaje y desarrollo profesional.

ENCUESTA SOBRE LA COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO

Instrucciones: Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando (1. Muy insatisfecho, 2. Insatisfecho, 3. Neutral, 4. Satisfecho, 5. Muy satisfecho).

1. Mi desempeño laboral en el hospital se ve influenciado positivamente por las estrategias de gestión del talento humano implementadas.

2. La satisfacción laboral que experimento está relacionada con la efectividad de las prácticas de gestión del talento humano en el hospital.

3. Considero que las políticas de liderazgo en el hospital contribuyen de manera positiva a la competitividad de los trabajadores.

4. Las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la gestión del talento humano tienen un impacto directo en mi desempeño laboral.

5. La satisfacción con mi entorno laboral se ve afectada positivamente por las prácticas de gestión del talento humano implementadas en el hospital.

6. El liderazgo en el hospital fomenta un ambiente de trabajo que impulsa la competitividad de los trabajadores.

7. La gestión del talento humano en el hospital influye en mi nivel de satisfacción con las condiciones laborales.

8. Las prácticas de liderazgo en el hospital son un factor clave en la mejora de mi desempeño laboral.

9. La implementación de programas de desarrollo profesional contribuye significativamente a la competitividad de los trabajadores en el hospital.

BASE DE DATOS:

ENCUESTADOS/ PREGUNTAS	IMPACTO DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO													COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES											
	RELEVANCIA DE LA EDUCACION				CALIDAD DE LA EDUCACION				DISPONIBILIDAD DE PROGRAMAS EDUCATIVOS				VARIABLE 1	DESEMPEÑO LABORAL				SATISFACCION LABORAL				LIDERAZGO				VARIABLE 2
	P1	P2	P3	SUMA	P4	P5	P6	SUMA	P7	P8	P9	SUMA		P1	P2	P3	SUMA	P4	P5	P6	SUMA	P7	P8	P9	SUMA	
1	4	4	5	13	1	1	1	3	3	3	4	10	26	1	1	2	4	3	2	2	7	5	5	5	15	26
2	4	4	5	13	1	1	1	3	3	3	4	10	26	1	1	2	4	3	2	2	7	5	5	5	15	26
3	4	4	5	13	1	1	1	3	3	3	4	10	26	1	1	2	4	3	2	2	7	5	5	5	15	26
4	4	4	3	11	1	1	1	3	3	3	4	10	24	1	1	2	4	3	2	2	7	5	5	5	15	26
5	4	4	3	11	2	2	3	7	5	5	5	15	33	1	1	2	4	3	2	2	7	5	5	5	15	26
6	4	4	3	11	2	2	3	7	5	5	5	15	33	2	1	2	5	3	2	2	7	5	5	5	15	27
7	4	4	3	11	2	2	3	7	5	5	5	15	33	2	1	2	5	3	2	2	7	5	5	5	15	27
8	1	1	1	3	2	2	3	7	4	5	4	13	23	2	1	2	5	3	2	2	7	5	5	5	15	27
9	1	1	1	3	2	2	3	7	4	5	5	14	24	2	1	2	5	2	1	2	5	4	5	4	13	23
10	1	1	1	3	2	2	2	6	4	5	5	14	23	2	1	2	5	2	1	2	5	4	5	4	13	23
11	1	1	1	3	4	5	5	14	4	5	5	14	31	2	1	3	6	2	1	2	5	4	5	4	13	24
12	1	1	2	4	4	5	5	14	4	5	5	14	32	4	3	4	11	2	1	2	5	4	5	4	13	29
13	1	1	2	4	4	5	5	14	4	5	5	14	32	4	3	4	11	2	1	2	5	4	5	4	13	29
14	1	1	2	4	4	5	5	14	4	5	5	14	32	4	3	4	11	2	1	2	5	1	1	2	4	20
15	1	1	2	4	4	5	5	14	4	5	5	14	32	4	3	4	11	2	1	2	5	1	1	2	4	20
16	1	1	2	4	4	5	5	14	4	5	4	13	31	4	3	4	11	3	1	2	6	1	1	2	4	21
17	1	1	2	4	4	5	5	14	2	1	1	4	22	4	3	4	11	3	1	2	6	1	1	1	3	20
18	1	1	2	4	4	5	5	14	2	1	1	4	22	4	5	4	13	3	4	2	9	1	1	1	3	25
19	1	1	2	4	4	4	4	12	2	1	1	4	20	3	5	4	12	3	1	1	5	1	1	1	3	20
20	3	2	2	7	5	4	4	13	2	1	1	4	24	3	5	4	12	2	1	2	5	1	1	1	3	20
21	3	2	2	7	5	4	4	13	2	1	1	4	24	5	5	3	13	2	1	2	5	1	1	1	3	21
22	3	2	3	8	5	4	4	13	2	1	1	4	25	5	5	3	13	1	1	2	4	1	1	1	3	20
23	3	2	3	8	5	5	4	14	1	1	1	3	25	5	5	3	13	1	1	2	4	2	2	1	5	22
24	3	2	3	8	5	5	4	14	2	2	2	6	28	5	5	3	13	1	1	2	4	2	2	2	6	23
25	3	2	3	8	2	2	3	7	2	3	3	8	23	5	5	3	13	1	1	2	4	2	2	2	6	23
26	3	2	3	8	2	2	3	7	2	3	3	8	23	5	5	3	13	1	3	2	6	2	2	2	6	25
27	3	2	3	8	2	2	3	7	2	3	3	8	23	5	5	3	13	4	5	4	13	2	2	2	6	32
28	3	2	3	8	2	2	3	7	2	3	3	8	23	5	5	3	13	4	5	4	13	2	2	2	6	32
29	1	1	2	4	2	2	3	7	2	3	3	8	19	5	5	3	13	4	5	4	13	2	2	2	6	32
30	1	1	2	4	2	2	3	7	2	3	3	8	19	2	3	3	8	4	5	4	13	2	2	2	6	27
31	1	1	2	4	2	2	3	7	1	3	3	7	18	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	20
32	1	1	2	4	3	3	4	10	3	4	2	9	23	2	3	3	8	4	4	4	12	2	2	2	6	26
33	1	1	2	4	3	3	4	10	3	3	2	8	22	2	3	3	8	4	4	4	12	2	2	2	6	26
34	1	1	2	4	3	3	4	10	3	3	2	8	22	2	3	3	8	4	4	4	12	2	3	2	7	27
35	1	2	2	5	3	3	4	10	3	3	2	8	23	2	3	3	8	3	3	4	10	2	3	2	7	25
36	1	2	2	5	3	3	4	10	3	3	2	8	23	2	3	3	8	3	3	4	10	2	3	2	7	25
37	1	2	2	5	3	3	4	10	3	3	2	8	23	2	2	1	5	3	3	4	10	2	3	2	7	22
38	1	2	2	5	3	3	4	10	3	3	2	8	23	2	2	1	5	3	3	4	10	2	3	2	7	22
39	1	2	2	5	3	3	4	10	3	3	2	8	23	2	2	1	5	3	3	4	10	2	3	2	7	22
40	3	2	2	7	3	3	4	10	3	3	2	8	25	2	2	1	5	3	3	4	10	2	2	2	6	21

RESULTADOS

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE1	,207	40	<,001	,871	40	<,001
VARIABLE2	,160	40	,011	,889	40	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	105,642			
Final	65,133	40,509	7	<,001

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113,512			
Final	89,644	23,868	6	<,001

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	121,880			
Final	94,977	26,903	7	<,001

Función de enlace: Logit.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	114,440			
Final	86,717	27,723	6	<,001

Función de enlace: Logit.