



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los
Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Caicho Villaverde, Yohana (ORCID: 0000-0003-2617-9128)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios y a la Virgen María, por guiarme en los momentos más alegres y difíciles de mi vida.

A mis padres Eva y German, por confiar en mí e inculcarme la perseverancia para culminar mis metas.

A mis hermanos Edison y Alan, por su amistad, cariño y apoyo constante

Agradecimientos:

A la Dra. Narvaez Aranibar Teresa, por su enseñanza.

A mis amigos y personal de salud que Colaboraron con el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Validez de contenido	17
Tabla 2:	Nivel de confiabilidad	17
Tabla 3:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión talento humano	19
Tabla 4:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la incorporación del personal	20
Tabla 5:	Distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo personal	21
Tabla 6:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la compensación laboral	22
Tabla 7:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable productividad laboral	23
Tabla 8:	Distribución de frecuencias y porcentajes de eficiencia	24
Tabla 9:	Distribución de frecuencias y porcentajes de eficacia	25
Tabla 10:	Distribución de frecuencias y porcentajes de efectividad	26
Tabla 11:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral - tablas de contingencia	27
Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral- tablas de contingencia	28
Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral- tablas de contingencia	29
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral- tablas de contingencia	30
Tabla 15:	Prueba de normalidad	31
Tabla 16:	Significancia y correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral	32
Tabla 17:	Significancia y correlación entre la incorporación del personal y la productividad laboral	33
Tabla 18:	Significancia y correlación entre el desarrollo personal y la productividad laboral	34
Tabla 19:	Significancia y correlación entre la compensación laboral y la productividad laboral	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano	19
Gráfico 2:	Distribución porcentual de la incorporación del personal	20
Gráfico 3:	Distribución porcentual del desarrollo del personal	21
Gráfico 4:	Distribución porcentual de compensación laboral	22
Gráfico 5:	Distribución porcentual de productividad laboral	23
Gráfico 6:	Distribución porcentual de eficiencia	24
Gráfico 7:	Distribución porcentual de eficiencia	25
Gráfico 8:	Distribución porcentual de efectividad	26

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial que labora en la institución.

El presente estudio de investigación es de tipo básica, con diseño no experimental, de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y se aplicó como instrumento dos cuestionarios.

Los resultados obtenidos establecen que el 54% del personal consideran que la gestión del talento humano es regular y la variable productividad laboral obtuvo un 52%, Así mismo se determinó que el 18% del personal consideran que la dimensión incorporación del personal es buena y un 22% lo consideran regular, a su vez, se identificó que el 46% del personal considera la dimensión desarrollo del personal como regular y finalmente, se identificó que el 42% del personal del puesto de salud considera que la dimensión compensación laboral es regular. Por lo que, en la presente investigación, se concluyó que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación significativa al obtener un valor de coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0.02 < 0.05; Rho = .324); es decir a mayor gestión del talento humano habrá mayor productividad laboral.

Palabras clave: *Gestión del talento humano, Productividad laboral, personal asistencial.*

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the labor productivity of the healthcare personnel working in the institution.

The present research study is of a basic type, with a non-experimental design, of correlational level with a quantitative approach and two questionnaires were applied as an instrument.

The results obtained establish that 54% of the personnel consider that the management of human talent is regular and the variable labor productivity obtained 52%, It was also determined that 18% of the personnel consider that the incorporation dimension of the personnel is good and a 22% consider it regular, in turn, it was identified that 46% of the staff consider the staff development dimension as regular and finally, it was identified that 42% of the health post staff consider that the workers compensation dimension is regular. Therefore, in the present investigation, it was concluded that, between the management of human talent and labor productivity, there is a significant relationship when obtaining a value of Spearman's correlation coefficient (bilateral sig. = 0.02 <0.05; Rho = . 324); In other words, the greater the management of human talent, the greater the labor productivity.

Keywords: *Human talent management, Labor productivity, health care staff*

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo globalizado y competitivo donde el área de los recursos humanos es definida como una de las áreas con más cambios que ha experimentado. (1) Tal como lo señala Felício, que: El capital humano en las instituciones es un elemento importante y es donde se complementan con las capacidades, habilidades, experiencias y conocimientos de todo el proceso involucrado en la dinámica del trabajo. Los elementos mencionados son constantes, mediante la capacitación del personal y experiencias proporcionadas por las empresas con el fin de fomentar y aumentar la creatividad, la innovación y el crecimiento organizacional, para una mejora en la productividad del trabajador. (2)

Por lo antes mencionado suelen ser las instituciones prestadoras de la salud, una de las instituciones más complejas de gerenciar; y el administrar el talento humano es todo un desafío. El principio de esta complejidad, es, por un lado, su mayor fortaleza, pero por el otro, un gran reto para las instituciones. (3)

Para Rojas, M. (2016) refiere que en vista de que el equipo humano es lo máspreciado en la empresa. El planeamiento y los mecanismos son usados por las personas, por ese motivo es importante conservar un adecuado ambiente laboral agradable; efectivamente si es esencial si se quiere tener un adecuado rendimiento en la empresa, ya que las instituciones que presta atención a su personal, que fomenta el respeto, la creatividad y los incentiva a una capacitación constante, generara en el equipo una alta productividad. (2)

En estos tiempos es un arduo trabajo el hallar a reales responsables de la gestión de las instituciones que no afirmen un rol importante de las personas en su desarrollo y logros de las organizaciones y es por medio del desarrollo del talento humano que garantizara a la empresa que pueda contar de profesionales con valores bien puestos, personal que pueda entender y propiciar la visibilidad de la actuación en la práctica médica en el primer nivel de atención primaria, por lo que es importante mejorar la calidad de la asistencia médica desde un punto de vista de la competencia y los conocimientos requeridos para el cargo en el momento de la selección de los empleados, nombramiento y reconocimiento de los trabajadores. (3) Así, Mamani (2019), refiere que las organizaciones requieren de un buen equipo de recursos humanos, ya que es indispensable en el crecimiento de la institución y de la productividad de los trabajadores. (4)

Y es frente a esta realidad problemática que se planteó; el propósito esencial de la investigación que es: conocer cuál es la relación que puede ejercer la gestión del talento humano con la productividad por parte de los empleados que laboran en la institución de salud.

Con el propósito de orientar esta investigación se formuló la siguiente pregunta, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial? y las específicas, que son tres; relacionándolas con las siguientes dimensiones: incorporación de personal, desarrollo del personal y la compensación laboral con la productividad laboral del personal asistencial.

La presente investigación se justificó a nivel social, porque nos permitió conocer cuál es la relación que hay con la gestión del talento humano con la

productividad laboral del personal que labora en la institución, para que ayude a investigaciones futuras.

La justificación teórica permitió conocer de cierta manera algunos problemas internos del puesto de salud y poder dar de alguna manera una solución que beneficie directamente a la población de la zona que se atiende en el puesto de salud.

También la investigación tiene una justificación práctica, ya que, al recopilar la información, permitió diseñar o proponer estrategias en beneficio de la institución de salud. La investigación es de suma importancia, en esta investigación, ya que nos ayuda a comprender como se comportan las variables con respecto a otras instituciones del sector salud.

Se redactó el siguiente objetivo general: que es determinar la relación que hay entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados del Puesto de salud y siendo los objetivos específicos establecer dicha relación tales como: La incorporación del personal, desarrollo personal y compensación laboral con la productividad laboral del personal asistencial.

En la investigación se planteó la hipótesis de trabajo, siendo el enunciado general: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del Puesto de salud, siendo las hipótesis específicas: La incorporación del personal, desarrollo personal y compensación laboral se relacionan con la productividad laboral del personal.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro país se han realizado algunos estudios relacionados entre ambas variables del presente estudio, tal es así que: Mamani, M. (2019). Refiere que la Gestión del talento humano y la productividad laboral de las enfermas que laboran en la institución, La muestra fue de 100 enfermeras que laboran en la institución de pública de salud. La investigación tuvo un diseño de investigación no experimental, la investigación es correlacional. Para esta investigación la técnica a utilizar fue la encuesta y los cuestionarios para la recopilación de la información fueron validados por docentes calificados, y que también fueron validados por expertos y aplicados a las enfermeras de la institución. El alfa de Cronbach se utilizó para la confiabilidad de cada instrumento; cuyo resultado fue de 0.913 en la variable gestión del talento humano y el resultado de 0.879 en la variable productividad laboral. En la tesis, se concluyó que si presenta una relación directa y significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados y el nivel de relación es moderada. (4)

Asimismo, Rodas, M. (2019), en la Gestión del talento humano y el desempeño del personal de salud; el objetivo en este trabajo de investigación fue establecer la incidencia que hay con la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de salud. La tesis es cuantitativa, con método hipotético deductivo, en la tesis conto con un tipo de investigación; descriptivo explicativo, con un diseño no experimental, de cohorte transversal, y conformado por 102 trabajadores del hospital, la técnica utilizada en la tesis fue la encuesta y el instrumento para recopilar la investigación. En la investigación resulto tal que la gestión del talento humano obtenido fue regular de acuerdo a los datos estadísticos con un porcentaje del 50.98%, el desempeño laboral fue alto con un 51.96% y dado que $p: 0,606 > \alpha: 0,05$; esto se interpreta como una aceptación de la hipótesis nula. Se concluyo en esta tesis que la gestión del talento humano

no se relaciona de manera significativamente con el desempeño laboral del personal de la institución pública de salud. (5)

Gonzales, M en el año 2018. en su tesis, la Gestión del Talento Humano para mejorar la productividad de los trabajadores integrantes de la Policía Militar en Lima, en el presente análisis se usó el método descriptivo propositivo, en la investigación se usó la variable: producción, planteando a raíz de esta variable: las estrategias de gestión del talento humano para aumenta la productividad de los integrantes de la policía. Para la recopilación de la información se emplearon las entrevistas y encuestas. En la tesis se identificaron los factores críticos del rendimiento de los policías, basándose en las dimensiones de esta y que de esta incluyen la eficiencia que es el uso adecuado de los recursos disponibles, la efectividad que se define como la relación entre resultados propuestos y resultados logrados, y por último la eficacia que es el logro del efecto deseado y resultado anhelado. Se concluyó que la variable: gestión del talento humano no logra ser eficiente y que hay una brecha enorme por resolver y para lograr los objetivos y metas propuestas para el aumento del rendimiento de la Unidad policial. (6)

Así también encontramos otro estudio realizado por De Paz, D. en su estudio en el 2017, la Gestión del talento humano y productividad Laboral de los médicos de un hospital, esta investigación determino la relación que existe con la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución, la muestra estuvo conformada en 260 médicos de las diferentes especialidades y 152 médicos de una institución de salud, el muestreo en la investigación fue probabilístico, se aplicaron dos instrumentos de medición entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral que fue validado por un juicio de expertos. Los resultados encontrados en esta tesis fueron con un Valor de $**p < .05$, y se concluyó en la investigación que si hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral los trabajadores. (7)

Por consiguiente, Armas y Asencio. en su tesis la, Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio de Ascope-2015, El trabajo de estudio tuvo el objetivo general de establecer cuál es la relación que hay entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la organización. Para tal investigación se obtuvo una muestra de 101 trabajadores. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional. En la tesis para la recolección de la información se aplicó la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario. En los resultados se mostraron que los gestores consideran como regular el rendimiento de los empleados, en tanto que el personal calificado de regular la gestión del talento humano, tales resultados que fueron corroborados con la prueba estadística Chi Cuadrado ya que se relacionaron ambas variables y cuyo valor es menor a 0,05 lo cual concluye que si hay una relación directa. (8)

Dentro de los antecedentes internacionales consideramos a Pereira, en el año 2018, en su tesis: la Eficiencia y el rendimiento hospitalario en Costa Rica, en el estudio se propuso identificar cuáles eran los resultados del cambio en el rendimiento y sus elementos. La tesis es con un enfoque cuantitativo y descriptivo. La metodología de la investigación se basó en un modelo con enfoque de análisis frontera determinístico y no paramétrico llamado Data Envelopment Analysis. En la tesis los resultados del año 2016, revelan que la mitad de los servicios de hospitalización de los centros de salud mental públicos del país de Costa Rica evidencian algún nivel de ineficiencia. Así mismo, no se llegó a comprobar que las instituciones de salud más pequeños son relativamente más eficientes que las grandes instituciones de salud. En cambio, se determinó que la red Este presenta bajos porcentajes de eficiencia respecto a las redes Sur y Noroeste. Empero, se determinó que la eficiencia como el rendimiento decayeron en la etapa de la investigación. Se concluye que la eficiencia disminuyó en valor de 3 p.p, Así mismo, se mantiene con un alto valor de 94%, lo que significa que hay un

adecuado uso de los recursos públicos y pesar a ello de lo anteriormente mencionado, el rendimiento cae estrepitosamente con un 26%. Se dan las siguientes recomendaciones en la tesis acerca de políticas públicas, muy generales, y acerca de las posibles acciones tendientes a elevar la eficiencia y el rendimiento de las instituciones de la salud. (9)

Suguna, Vimala, et al. (2018) en su investigación, La investigación del desempeño laboral en el personal administrativo en hospitales gubernamentales de Malasia, En la investigación es el estrés quien tiene un resultado determinante en la condición psicológica y afecta altamente al rendimiento del personal, se utilizaron técnicas de muestreo probabilístico como nombre de los encuestados y se aplicaron la técnica de muestreo aleatorio simple para realizar este estudio. La lista de gobierno de Hospitales se ha obtenido del sitio web oficial y del directorio del Ministerio de Salud de Malasia. Los resultados de la investigación revelan que ambas variables: así como el estrés laboral, la carga de trabajo, la presión del tiempo de conflicto trabajo-vida y la presión influye de modo significativo en el personal que trabaja en el área administrativa. Los resultados en esta investigación ayudan para mejorar el desempeño del personal al entender el comportamiento y las actitudes de los trabajadores que laboran en el sector salud afrontando el estrés en el trabajo. (10)

Lau, E. en su tesis, La Eficiencia y el rendimiento de los trabajadores de un Sistema Hospitalario en el país de Panamá, la investigación tuvo como objetivo de establecer la eficiencia y productividad del sistema hospitalario de ese país. la tesis fue de enfoque cuantitativo y de cohorte transversal, en los resultados se muestra que la variable productividad fue de favorable en los hospitales que pertenecen a la CSS. Los hospitales con los índices más elevados de productividad pertenecen a la Caja del Seguro Social de ese país. Las instituciones de salud que se dedicaron a mayores esfuerzos para elevar su dotación de recursos, especialmente con expectativas de

inversiones grandes en tecnología, a lo que finalmente se evidencio en la alta productividad de los empleados. Se concluye, con impulsar un adecuado proceso de selección, que tiene que ser basado en la meritocracia, de los directores de las diferentes áreas ejecutoras; apoyándolos con clases de formación gerencial y capacitación constante para darles las herramientas gerenciales, para así, mejorar la eficiencia y productividad de las instituciones de salud Panameño. (11)

González, G. Refiere que los factores del capital humano, influyen en la productividad de los asesores comerciales de Helm Bank, y con el fin de establecer los factores principales asociados al capital humano que repercute en la productividad de los gestores y generar recomendaciones en una mejoría de la productividad. La tesis que llevó a demostrar que los niveles de productividad tienen que ser medidos a través de las instituciones, y no solo abarcan las metas comerciales, ya que hay que tener en cuenta, que es el resultado de que el personal tenga cumplidos los logros; la motivación, qué los desmotiva, qué tan comprometidos están con la empresa y qué se debe de hacer para mejorar los errores de las organizaciones y que tiene frente a su gestión del talento humano, conociendo que es un grupo necesario para la operatividad de la empresa y es importante para la generación como un valor agregado.(12)

Y, por último: Fuentes, S. con su tesis, la Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad; investigado en una Ciudad llamado, Quetzaltenango, Esta investigación se da para establecer la importancia del trabajador y si se siente complacido en su labor diaria y los efectos que conlleva hacia la productividad. En la presente tesis se determinó que no existe una influencia con la satisfacción laboral en la productividad, los encuestados en la tesis, evidenciaron un alto nivel de satisfacción laboral y esto se debe a que son reconocidos, por su gran labor y tienen adecuadas relaciones interpersonales, hay adecuada condiciones laborales y las políticas de la

institución van conforme a cada trabajador. Los resultados de las encuestas indican que los trabajadores obtuvieron un puntaje mayor a los 90 puntos para arriba lo que significa que los logros que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se dan por el excelente trabajo que se realiza diariamente. Se concluyo que no hay una influencia entre la satisfacción laboral y rendimiento en la empresa. (1)

La Gestión del Talento Humano, es un área no tan nueva de los recursos humanos; se conoce su nacimiento a principios de la década de los 90's. las múltiples definiciones que se le da por ser relativamente nueva y es porque no existe un consenso debido a su concepto, por lo que es necesario que al darse la tarea de investigar cuáles han sido las diferentes conceptos a la que diversas personas intentan definir el también llamado Gestión Humano, Capital Humano o comúnmente llamado Gestión del talento humano. (13)

(Louffat, 2012) indica que es el término “gestión” se describe al acto de administrar, y “talento humano” es el aprovechamiento y descubrimiento de las competencias del colaborador constituidas a las necesidades de una organización se refiere de manera conjunta el proceso proactivo de planeación, organización, direccionar y controlar cimientos, metodologías, técnicas y prácticas especialistas. (14)

(Gonzales y Molina ,2016) refieren que el sector salud es de gran importancia. Es necesario contar con profesionales altamente calificados que ofrezcan servicios con calidad y no basta con tener logros académicos, no es suficiente con que las personas tengan los conocimientos adecuados. Lo que hace falta es que los empleados hagan uso de sus conocimientos adecuadamente, sobre la base de valores sólidos, formados desde temprana edad ya que es una vía que impulsa en el desarrollo de la institución. (3)

Chiavenato, define a la gestión del talento humano como una filosofía, políticas y prácticas que una empresa usa para influir en los comportamientos del personal que labora en las empresas, se deben de incluir actividades relacionadas con la planeación, capacitación y desarrollo, contratación, revisión y evaluación del desempeño y el compromiso, con lo que se lograra la efectividad de las empresas. (15)

Castillo, mencionó, que la gestión del talento es un proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes al mercado laboral, y esto se debe a que desarrolla y retiene a un recurso humano ya existente. Y es al cambio constante de hoy en día y lo largo de los años las organizaciones comienzan a entender el impacto de tener un grupo de recursos humanos comprometidos con los objetivos de las empresas. Sabiendo que el concepto del talento humano es un sistema, en que en la empresa mide y administra el desempeño de los trabajadores capacitados anteriormente, con retroalimentación y apoyo alcanzando para el logro personal y organizacional y se concluye que es importante que las organizaciones inviertan en tiempo y recursos para desarrollar de manera integral a sus empleados. (16)

La inversión que llevan a cabo en las compañías en capacitación y desarrollo de su talento humano, redundan directamente en los resultados de la misma, la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta dentro y fuera de ella como employer branding, garantizando un aprendizaje continuo a la vanguardia de los cambios del entorno de la compañía. (17)

Para Romero, es importante mencionar que las recompensas a las personas constituyen elementos importantes para incentivar y motivar a los empleados dentro de la empresa, siempre y cuando que los objetivos de la empresa sean logrados y los objetivos individuales sean alcanzados y los procesos que incluyen las recompensas se da en los procesos administrativos del área de recursos humanos en las empresas. El termino recompensa quiere decir

una retribución, premio o reconocimiento por los servicios brindados por las personas. Una recompensa es fundamental para llevar a las personas en términos de retribución, la retroalimentación o el reconocimiento del desempeño del trabajador en la empresa. (18)

Para Robbins, Los recursos son gerenciados por las personas, que aportaran los mejores esfuerzos requeridos para lograr los bienes y servicios de manera eficiente, para que así mejore la producción de la empresa que cada vez más y más se pueda lograr, ya que toda mejoría en la productividad, dependerá principalmente del desarrollo de las personas dentro de la institución a la que pertenece. (20)

Para Fuentes, la productividad laboral representa la actitud orientada hacia la mejora del rendimiento que tienen los trabajadores para cumplir con las actividades y funciones laborales en la organización. (1)

Es por la misma razón, que la productividad es el factor humano y es un algo clave para el logro de los objetivos de las instituciones, del desempeño económico y para la permanencia a lo largo del tiempo, y es que es importante el área de los recursos humanos en las organizaciones, el modo de trabajo, las políticas de la empresa y la cultura son importantes para su sostenimiento y futura mejoría. (21)

En el ámbito administrativo y gerencial, la definición de eficiencia, eficacia y efectividad son usados con mayor frecuencia y es por eso que en muchas ocasiones es común confundirlas con el mismo significado. Empero, no tienen el mismo significado, pues tienen diferente significado y pueden tomar numerosos significados dependiendo de donde se va a aplicar (medicina, gerencia, ingeniería, etc.) y es por eso mismo que se debe de tener como un objetivo primordial definir los conceptos, para evitar confundirnos y usar el concepto adecuado para cada situación. (22)

La dimensión efectividad es un término de mayor alcance que la dimensión eficacia, ya que este término se da en medida a los resultados de un procedimiento determinado que hay en la salud de la sociedad; por ende, se contempla los datos con lo que se proporcionan las pruebas, los procedimientos, tratamientos, servicios y un nivel adecuado que se debe de tener entre la atención del paciente con el personal médico, entre las instituciones y el factor tiempo. Estas son cualidades que se evalúan en la práctica médica. (22)

La dimensión Eficacia es a lo que se anhela que pueda alcanzar bajo las condiciones idóneas, ya que eso favorecerá al máximo su logro y para lograrlo es necesario tomar acciones para alcanzar el propósito que se necesita para lograrlo bajo las condiciones idóneas y solo se lograra bajo las condiciones existentes, los bienes, en función si fueron efectivos para la organización. (23)

Jiménez, E (2018) indica que el termino eficiencia es evaluado a partir de múltiples comparaciones. Las investigaciones de eficacia y efectividad no abarcan a los recursos, pero los de eficiencia en cambio sí. En la eficiencia es necesario considerar los gastos y costos que están relacionados con la eficacia o efectividad logrados y un sistema de salud se cree eficiente a la hora de dar un servicio de salud adecuado para la población con un mínimo uso de recursos. Para llegar a los niveles adecuados de eficiencia en las instituciones prestadoras de salud que quiere decir también lograr los mejores resultados con los bienes que se dispongan. Tal es así, que cuando se siguen a lo largo del proceso, son los resultados los que deben ser claras y poder determinar cuáles son los recursos más eficientes para lograrlos y de los procesos que se deben valorar para lograr la eficiencia. (24)

III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo Básica

Menciona que en una investigación básica lo que se quiere es investigar las propiedades y cualidades con los perfiles de la sociedad, como sectores de comunidades, los procesos y/o cualquier otro proceso de diferente índole a la que se incluya a un análisis. (25)

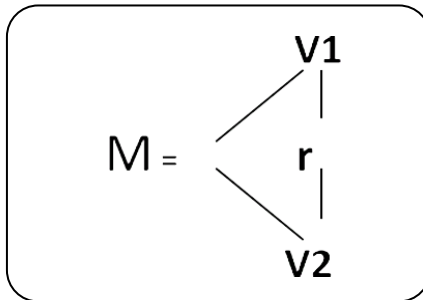
El enfoque del estudio

Es cuantitativo, porque los resultados serán analizados mediante métodos estadísticos, por lo tanto, la investigación debe ser lo más objetiva posible, sin modificaciones. (26)

Diseño de Investigación

Es no experimental, porque no hay manipulación de las variables por parte del investigador. Es transversal, porque estudia las variables en un solo momento, en un tiempo y lugar determinado y correlacional, porque se relacionan dos variables. (27)

Según Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010), los autores señalan “es observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos”. y de corte transversal ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (28)



Denotación:

- M = Muestra de Investigación
- V1 = Variable: Gestión del talento humano
- V2 = Variable: productividad laboral
- r = Relación entre variables

3.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACION

En la investigación se estableció cual es la relación que hay con las variables cualitativas con una escala ordinal.

Variable 1: Gestión del talento humano

La variable gestión del talento humano es un conjunto de pautas que son altamente necesarias si se quiere tomar las riendas de los aspectos gerenciales, administrativos de los trabajadores. (29)

Variable 2: Productividad Laboral

La productividad laboral es el logro de la eficacia que va hacia el talento humano; ya que la productividad, tiene como definición la interacción de los servicios brindados y la cuantía de los recursos usados en las empresas. (30)

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS

Según Tamayo, la población es “el concepto de universo, al cual se le da igual significado, pero que son de diferente contenido y tratamiento, en razón de los resultados que arrojan “. (31)

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores asistenciales del establecimiento de salud.

El muestreo consiste en un subconjunto de elementos dentro de un conjunto más amplio de elementos, este conjunto mayor es la población de estudio, y este subconjunto debe tener las características necesarias. (32)

La técnica de muestreo para el estudio es la no probabilística: que es aquel tipo de muestra que no depende de la probabilidad, ni de una fórmula matemática para su obtención, sino depende de las características de la investigación (33); considerando al 100% de la población.

La técnica de muestreo empleada para el estudio es la no probabilística de tipo censal, considerando al 100% de la población por ser relativamente pequeña.

Criterios de inclusión

El personal asistencial que labora en el establecimiento de salud y con predisposición a realizar el cuestionario.

Criterios de exclusión

Los trabajadores asistenciales, en la institución que por diversos motivos no se encontraron en el momento de la toma del cuestionario.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recopilación de la información en el presente estudio, se recurrió a la técnica de encuesta que tiene la ventaja de ser aplicada masivamente a la población de estudio y no se requiere de personal especializado para la recopilación de la información; siendo, el método de evaluación para esta investigación la escala de tipo Likert, utilizando para esta investigación las encuestas donde se especificó rango de respuesta de opción múltiple con 20 preguntas por cada cuestionario siendo de nivel ordinal, en donde se cuantifico para los datos fueran trasladados a una escala numérica.

En la presente tesis; para la validación del instrumento fue a través de un grupo de personas expertas, que estuvo conformada por docentes calificados. La Validación de contenido, la cual nos indica si los ítems que evalúan el criterio que se está midiendo son representativos del contenido a evaluar y busca interpretar si los resultados de las preguntas realizadas miden el contenido que se está evaluando. (34) y La confiabilidad hace referencia a la consistencia del instrumento y que éste genere resultados consistentes y estables cada vez que se repita el proceso de medición. (35)

Validez del instrumento

En la presente tesis; para la validación del instrumento fue a través de un grupo de personas expertas, que estuvo conformada por docentes calificados. Donde evaluaron criterios de calificación tales como: la pertinencia, relevancia y claridad para su aprobación de la respectiva variable de nuestra investigación en estudio. Esta validez se desarrolló con la V-AIKEN.

Tabla 1.

Validez de contenido por juicio de expertos por los docentes de la UCV

Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Resultado
Dra.	Narvaez Aranibar Teresa	Aplicable
Dr.	Pumacayo Palomino Ilich	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de ambos instrumentos fue mediante el software SPSS Estatistic 22, para lo cual se empleó la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach en ambas variables de estudio.

Tabla 2.

Resultados del análisis de confiabilidad

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	ítems
Gestión del talento humano	0.932	20
Productividad laboral	0.970	20

Fuente: Elaboración propia

3.5 PROCEDIMIENTOS

Con la autorización del jefe del puesto de salud; se procedió con la recopilación de la información, donde se le brindo al trabajador el informe acerca de la investigación, para luego firmar el consentimiento informado.

3.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La presente data del estudio; que fue elaborada a partir de la información recopilada, a fin de garantizar la veracidad y confiabilidad. Luego se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS Estatistic 22, a través de la prueba estadístico (Rho de Spearman).

3.7 ASPECTOS ETICOS

Carta de presentación emitida por el decano de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; dirigida al jefe del Puesto de Salud.

En el presente estudio se tomó todas las medidas de bioseguridad y demás, para que no impliquen ningún riesgo para ambas partes.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

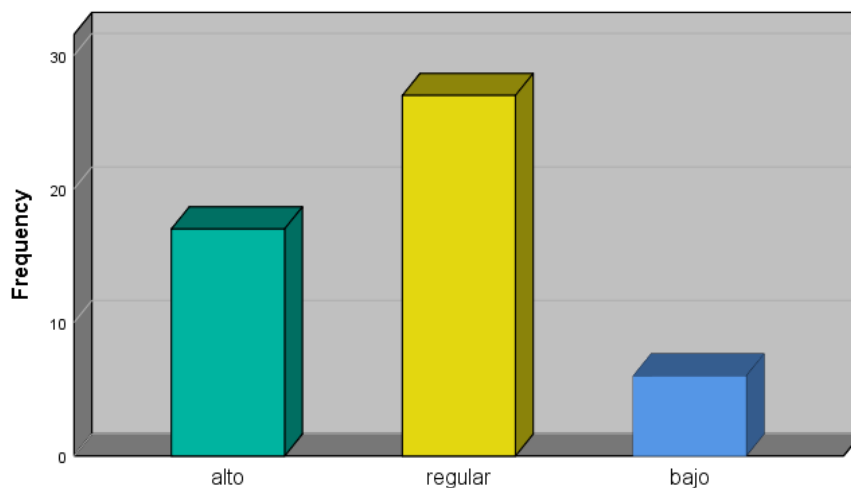
Distribución de porcentajes de la variable gestión del talento humano.

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	34.0	34.0
	regular	54.0	54.0
	bajo	12.0	12.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 1.

Distribución de Frecuencias de la variable gestión del talento humano



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados, se concluye que un 54 % manifestaron el nivel regular, el 34 % alto y el 12 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 4.

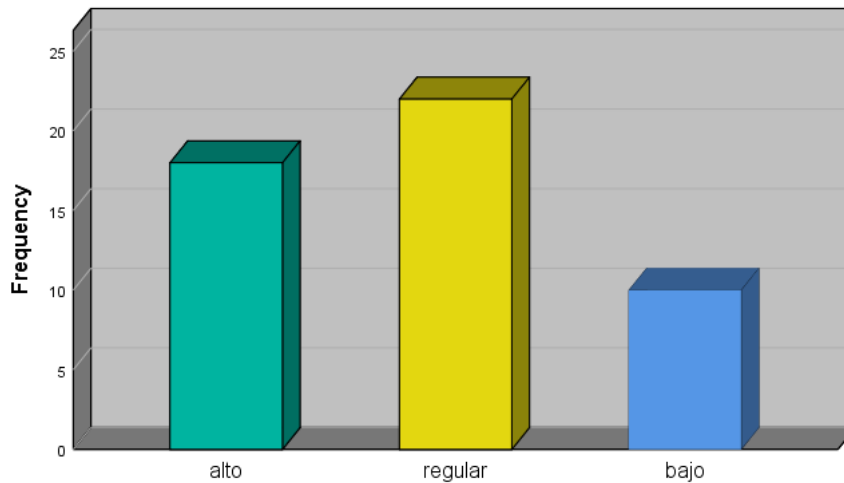
Distribución de porcentajes de la dimensión incorporación del personal

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	36.0	36.0
	regular	44.0	44.0
	bajo	20.0	20.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 2.

Distribución de Frecuencias de la dimensión incorporación del personal



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la incorporación del personal, se concluye que un 44 % manifestaron un nivel regular, el 36 % alto y el 20 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 5.

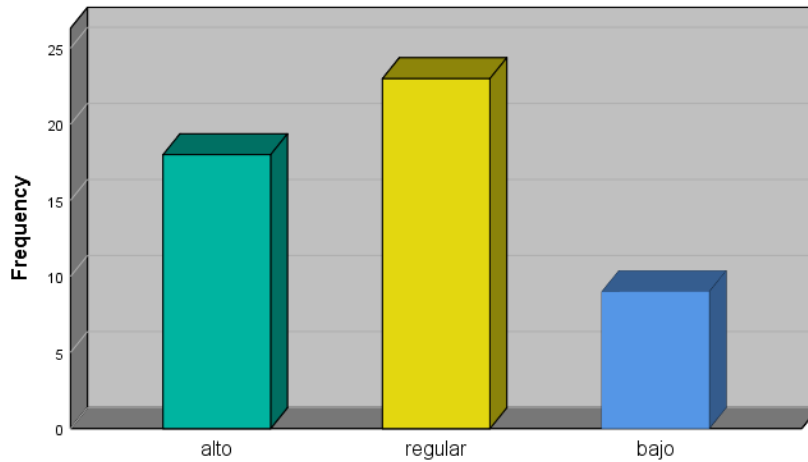
Distribución de porcentajes de la dimensión desarrollo del personal

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	36.0	36.0
	regular	46.0	46.0
	bajo	18.0	18.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 3.

Distribución de Frecuencias de la dimensión desarrollo del personal



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre el desarrollo del personal, se concluye que un 46 % manifestaron un nivel regular, el 36 % alto y el 18 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 6.

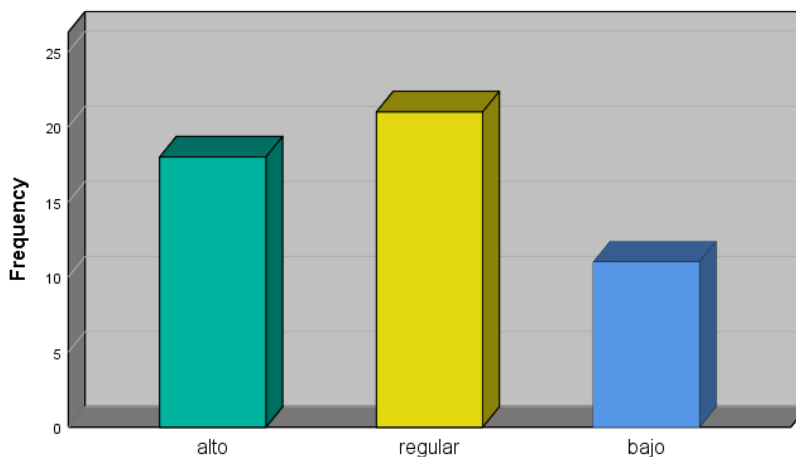
Distribución de porcentajes de la dimensión compensación laboral

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	36.0	36.0
	regular	42.0	42.0
	bajo	22.0	22.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 4.

Distribución de Frecuencias de la dimensión compensación laboral



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la compensación laboral del personal, se concluye que un 42 % manifestaron un nivel regular, el 36 % alto y el 22 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 7.

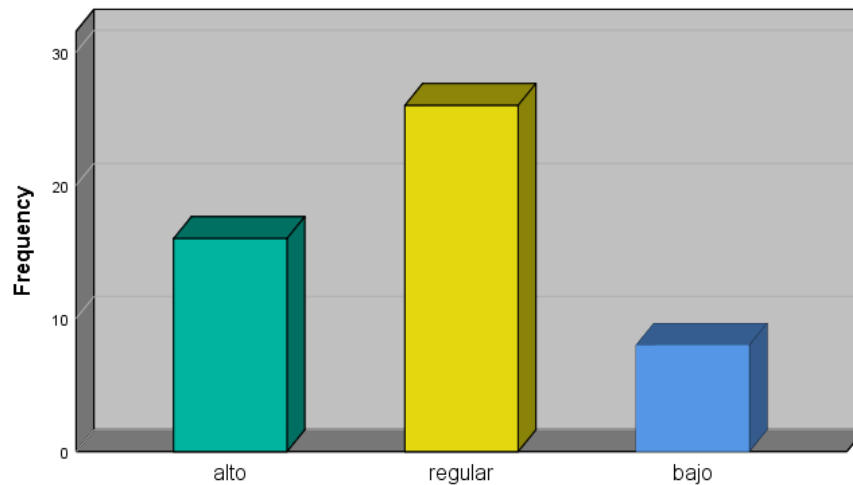
Distribución de porcentajes de la variable Productividad laboral

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	32.0	32.0
	regular	52.0	52.0
	bajo	16.0	16.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 5.

Distribución de Frecuencias de la variable productividad laboral



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados, se concluye que un 52 % manifestaron el nivel regular, el 32 % alto y el 16 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 8.

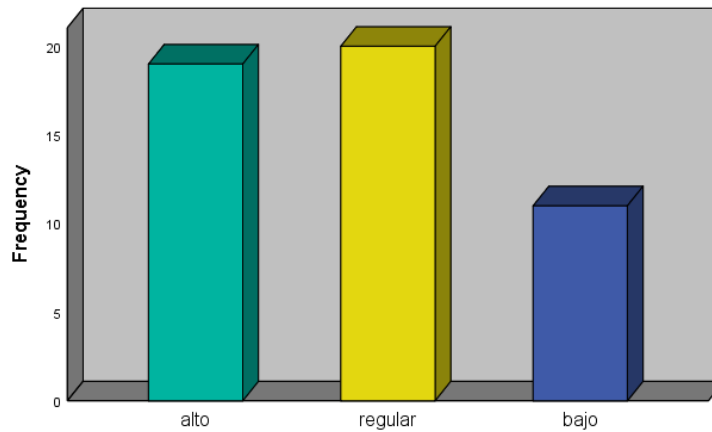
Distribución de porcentajes de la dimensión eficiencia

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	38.0	38.0
	regular	40.0	40.0
	bajo	22.0	22.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 6.

Distribución de Frecuencias de la dimensión eficiencia



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la eficiencia del personal, se concluye que un 40 % manifestaron un nivel regular, el 38 % alto y el 22 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 9.

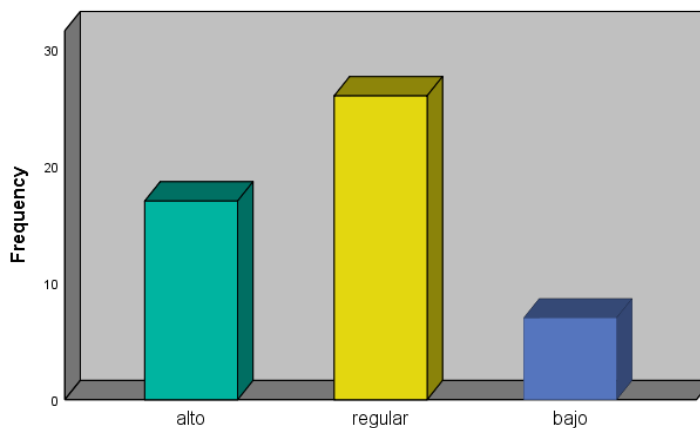
Distribución de porcentajes de la dimensión eficacia

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	34.0	34.0
	regular	52.0	52.0
	bajo	14.0	14.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 7.

Distribución de Frecuencias de la dimensión eficacia



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la eficacia del personal, se concluye que un 52 % manifestaron un nivel regular, el 34 % alto y el 14 % del personal indicaron que es bajo.

Tabla 10.

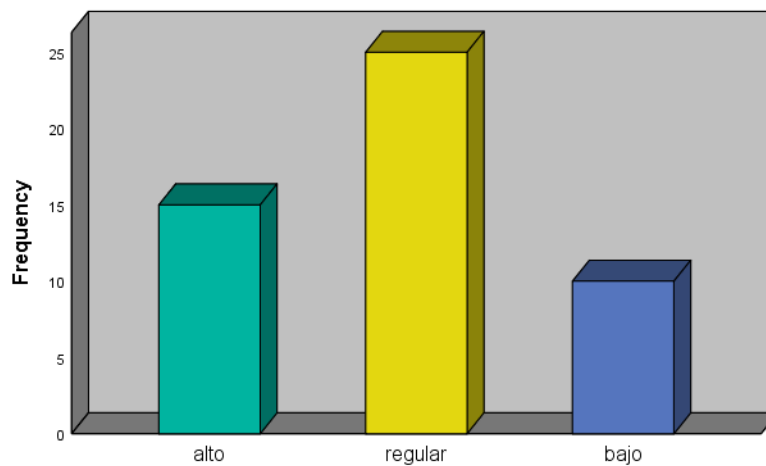
Distribución de porcentajes de la dimensión efectividad

		Porcentaje	Valid Percent
Valido	alto	30.0	30.0
	regular	50.0	50.0
	bajo	20.0	20.0

Fuente: Datos estadísticos

Gráfico 8

Distribución de Frecuencias de la dimensión efectividad



El personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la efectividad del personal, se concluye que un 50 % manifestaron un nivel regular, el 30 % alto y el 20 % del personal indicaron que es bajo.

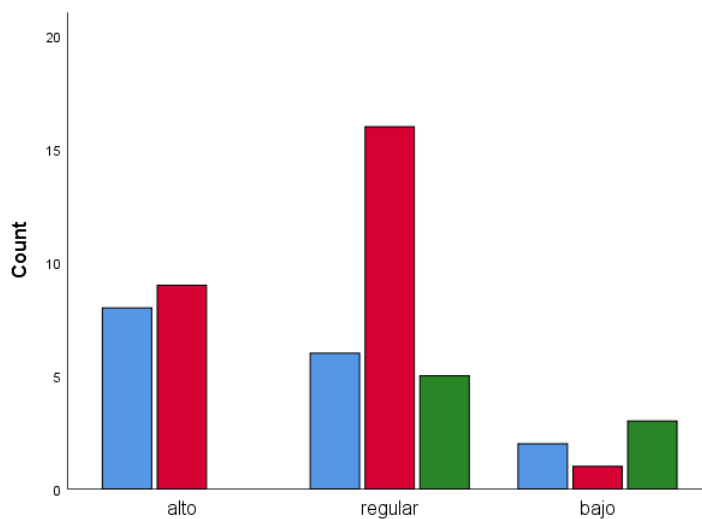
Resultados de tablas cruzadas o de contingencia

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad

		Productividad laboral			Total	
		alto	regular	bajo		
Gestión del talento humano	alto	Count	8	9	0	17
		% of Total	16.0%	18.0%	0.0%	34.0%
	regular	Count	6	16	5	27
		% of Total	12.0%	32.0%	10.0%	54.0%
	bajo	Count	2	1	3	6
		% of Total	4.0%	2.0%	6.0%	12.0%
Total	Count	16	26	8	50	
	% of Total	32.0%	52.0%	16.0%	100.0%	

Fuente: Datos estadísticos



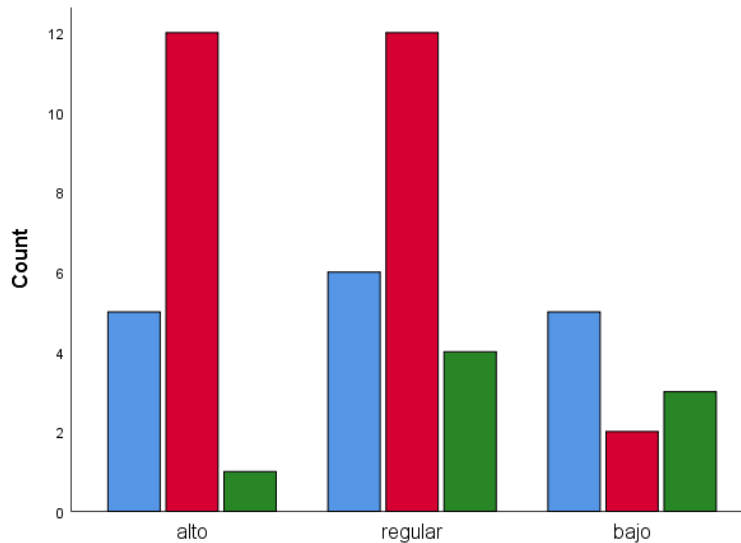
se observa que entre la gestión del talento humano y la productividad el 32% perciben un nivel regular, el 16% indicaron un nivel alto de gestión y productividad y el 6% presentan un bajo nivel de gestión del talento humano.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de incorporación del personal y productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		alto	regular	bajo		
Incorporación del personal	alto	Count	5	12	1	18
		% of Total	10.0%	24.0%	2.0%	36.0%
	regular	Count	6	12	4	22
		% of Total	12.0%	24.0%	8.0%	44.0%
	bajo	Count	5	2	3	10
		% of Total	10.0%	4.0%	6.0%	20.0%
Total	Count	16	26	8	50	
	% of Total	32.0%	52.0%	16.0%	100.0%	

Fuente: Datos estadísticos



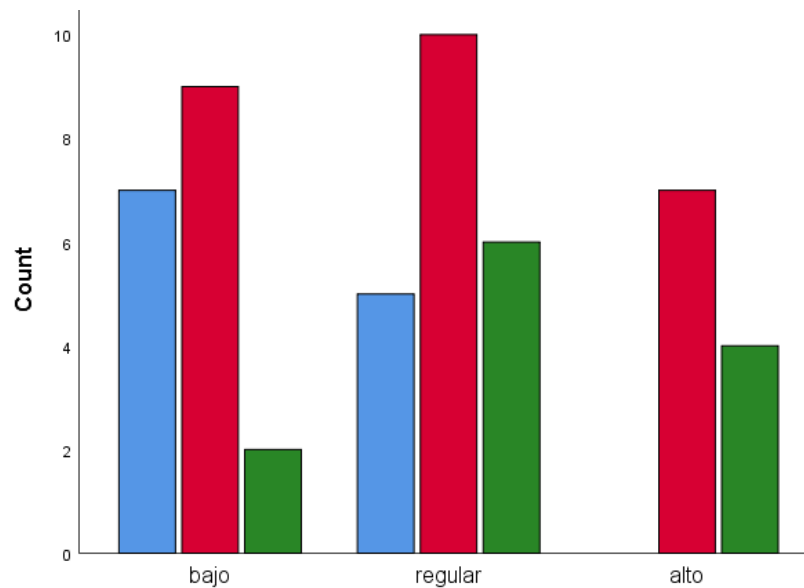
Se observa que entre la incorporación del personal y la productividad el 24% perciben un nivel regular, un 10 % indico un nivel alto en la incorporación del personal y alta productividad y solo el 6 % un nivel deficiente en la incorporación del personal.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de desarrollo del personal y productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		alto	regular	bajo		
Desarrollo del personal	alto	Count	9	8	1	18
		% of Total	18.0%	16.0%	2.0%	36.0%
	regular	Count	5	14	4	23
		% of Total	10.0%	28.0%	8.0%	46.0%
	bajo	Count	2	4	3	9
		% of Total	4.0%	8.0%	6.0%	18.0%
Total		Count	16	26	8	50
		% of Total	32.0%	52.0%	16.0%	100.0%

Fuente: Datos estadísticos



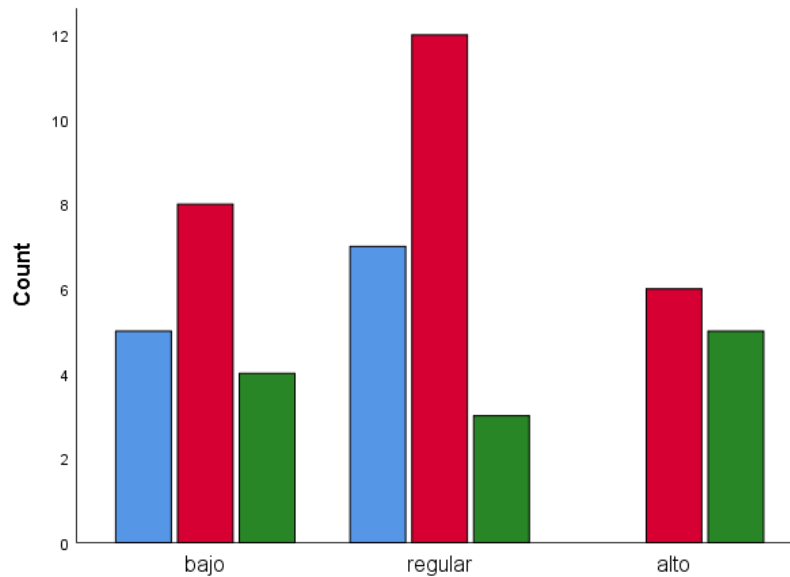
Se observa que entre el desarrollo del personal y la productividad el 28% perciben un nivel regular, el 18% indicaron un nivel bueno de desarrollo personal y alta productividad y solo el 6% un nivel deficiente de comportamiento.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de compensación laboral y productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		alto	regular	bajo		
Compensación Laboral	alto	Count	8	9	1	18
		% of Total	16.0%	18.0%	2.0%	36.0%
	regular	Count	7	11	3	21
		% of Total	14.0%	22.0%	6.0%	42.0%
	bajo	Count	1	6	4	11
		% of Total	2.0%	12.0%	8.0%	22.0%
Total	Count	16	26	8	50	
	% of Total	32.0%	52.0%	16.0%	100.0%	

Fuente: Datos estadísticos



Se observa que entre la compensación laboral y la productividad el 22% la perciben como nivel regular, el 16 % indico un nivel bueno de compensación laboral y solo el 8 % un nivel bajo del comportamiento.

Tabla 15.

Prueba de normalidad según Shapiro – Wilk

DIMENSIONES	Shapiro - Wilk	Sig. Asintomática (bilateral)
Gestión del capital humano	.801	.000
Productividad	.799	.000
Incorporación del personal	.802	.000
Desarrollo del personal	.781	.000
Compensación laboral	.795	.000

* $p < 0.05$

Según la prueba de Shapiro - Wilk, frente a unidades muestrales que no siguen una distribución normal, se procedió a usar una prueba no paramétrica como el Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis.

Contrastación de hipótesis
Hipótesis general

H₀=No existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

H₁= Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

Tabla 16.

Significancia y correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.324*
		Sig. (2-tailed)	.	.022
	Productividad laboral	Correlation Coefficient	.324*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: Datos estadísticos

Interpretación: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la productividad laboral.

Hipótesis específicas

H0= No existe una relación directa y significativa entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

H1= Existe una relación directa y significativa entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

Tabla 17.

Significancia y correlación entre la incorporación del personal y la productividad laboral.

		incorporación del personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	incorporación del personal	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.012
	Productividad laboral	Correlation Coefficient	.352*
		Sig. (2-tailed)	.012

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: Datos estadísticos

Interpretación: La incorporación del personal se relaciona directamente con la productividad laboral.

Hipótesis específicas

HO= No existe una relación directa y significativa entre desarrollo del personal y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

H1= Existe una relación directa y significativa entre desarrollo del personal y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

Tabla 18.

Significancia y correlación entre desarrollo del personal y la productividad laboral

			Desarrollo del personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Correlation Coefficient	1.000	.318*
		Sig. (2-tailed)	.	.024
	Productividad laboral	Correlation Coefficient	.318*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.024	.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: Datos estadísticos

Interpretación: El desarrollo personal se relaciona directamente con la productividad laboral.

Hipótesis específicas

H0= No existe una relación directa y significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

H1= Existe una relación directa y significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020.

Tabla 19.

Significancia y correlación entre la compensación laboral y la productividad laboral

			Compensación laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación laboral	Correlation Coefficient	1.000	.340*
		Sig. (2-tailed)	.	.016
	Productividad laboral	Correlation Coefficient	.340*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.016	.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fuente: Datos estadísticos

Interpretación: La compensación laboral se relaciona directamente con la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

La tesis tuvo como propósito, determinar la relación que hay entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial del puesto de salud de Mariscal Cáceres, a quienes se aplicó la encuesta y determinó la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Para alcanzar dicho propósito se utilizó como instrumento: el cuestionario.

Tal como lo indica Louffat, refiere que el término “gestión” se describe al acto de administrar, y “talento humano” es el aprovechamiento y descubrimiento de las competencias del colaborador constituidas a las necesidades de una organización se refiere de manera conjunta el proceso proactivo de planeación, organización, direccionar y controlar cimientos, metodologías, técnicas y prácticas especialistas.

Dentro de los resultados el 54% del personal asistencial tienen un nivel regular en la Gestión del talento humano y 52% en el rendimiento. Así también, Armas y Asencio (2016) en su investigación: La gestión es regular y es por el poco manejo en desarrollo personal y rendimiento promedio de la compañía. Al igual que Rodas (2019), Los resultados de su tesis arrojaron que la gestión del talento humano fue regular con el 50.98% de los encuestados y González, G. refiere que los factores del capital humano que influyen en el rendimiento, y con el fin de establecer los factores principales asociados al capital humano que repercute en el proceso de los gestores y generar recomendaciones en una mejoría de la productividad.

Los resultados obtenidos en la investigación; al personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la incorporación del personal, se concluye que un 44 % manifestaron un nivel regular, teniendo en cuenta que Lau, E. en su tesis, concluye, con impulsar un adecuado proceso de selección, que tiene que ser basado en la meritocracia, de los directores de las diferentes áreas ejecutoras ; apoyándolos con clases de formación gerencial y capacitación constante para darles las herramientas gerenciales, para así, mejorar la eficiencia y productividad de las instituciones de salud.

En relación grado de relación entre la incorporación del personal y el rendimiento, hallando un valor $r=-0.352$ mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con ese resultado se concluyó que las variables están linealmente relacionadas, es decir existe una relación muy débil entre la incorporación del personal y la productividad laboral.

Así también para Rojas, M. (2012) es importante mejorar la calidad de la asistencia médica desde un punto de vista de la competencia y los conocimientos requeridos para el cargo en el momento de la selección de los empleados, así como también, el nombramiento del personal.

En relación grado de relación entre el desarrollo del personal y el rendimiento, hallando un valor $r=-0.318$ mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con ese resultado se concluyó que las variables están linealmente relacionadas, es decir existe una relación muy débil entre el desarrollo del personal y el rendimiento.

El personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la compensación laboral del personal, se concluye que un 42 % manifestaron un nivel regular, por lo que es importante mencionar acerca de uno de los factores que motivan a los trabajadores es la remuneración de las labores realizadas en la organización, el rendimiento y el aumento del

rendimiento de las personas. Y es para Rojas, M. (2012) que las instituciones que prestan atención a su personal, que fomenta el respeto, la creatividad y los incentiva a una capacitación constante, generara en el equipo un alto rendimiento. Así, Paz (2017) concluyó en su tesis que una mala producción es por la mala gestión que es brindado al personal y que, además, por personal no calificado para brindar un adecuado trabajo.

En relación grado de relación entre la compensación y el rendimiento, hallando un valor $r=-0.318$ mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con ese resultado se concluyó que las variables están linealmente relacionadas, es decir existe una relación muy débil entre la compensación laboral y la productividad laboral.

Para Fuentes, la productividad laboral representa la actitud orientada hacia la mejora del rendimiento que tienen los trabajadores para cumplir con las actividades y funciones laborales en la organización y es así, que el personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados, se concluye que un 52 % manifestaron un nivel regular de productividad. Tal es así que Lau, E. Da las siguientes recomendaciones en la tesis acerca de políticas públicas, muy generales, y acerca de las posibles acciones a elevar la eficiencia y el rendimiento.

El personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la eficiencia del personal, se concluye que un 40 % manifestaron un nivel regular. Por otro lado, Gonzales, M. (2018). Se concluye que la gestión del talento humano no logra ser eficiente y que hay una brecha enorme por resolver, alcanzar los objetivos y metas propuestas para un aumento de la productividad de los empleados. Tal es así que, Pereira, H. (2018) da recomendaciones acerca de políticas públicas, muy generales, y acerca de las posibles acciones en vía de mejoras de la eficiencia y el rendimiento de las instituciones de la salud.

Gonzales, M. (2018). En la tesis se identificaron los factores críticos del rendimiento de los policías, basándose en las dimensiones de esta y que de esta incluyen la eficiencia que es el buen uso de los recursos disponibles, la efectividad que se define como la relación entre resultados propuestos y resultados logrados, y por último la eficacia que es el logro del efecto deseado y resultado anhelado.

Para Callata y Gonzales, en el ámbito administrativo y gerencial, la definición de eficiencia, eficacia y efectividad son usados con mayor frecuencia y es por eso que en muchas ocasiones es común confundirlas con el mismo significado. Empero, no tienen el mismo significado, pues tienen diferente significado y pueden tomar numerosos significados y el personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la eficiencia del personal, se concluye que un 40 % manifestaron un nivel regular. Por otro lado, Gonzales, M. (2018). concluye que la variable: gestión del talento humano no logra ser eficiente y que hay una brecha enorme por resolver y alcanzar los objetivos y metas propuestas para un aumento de la productividad de los empleados. Tal es así que, Pereira, H. (2018) da recomendaciones acerca de políticas públicas, muy generales, y acerca de las posibles acciones tendientes a elevar la eficiencia y el rendimiento de las instituciones de la salud.

El personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la eficacia del personal, se concluye que un 52 % manifestaron un nivel regular y es a lo que se anhela que pueda alcanzar bajo las condiciones idóneas, ya que eso favorecerá al máximo su logro y para lograrlo es necesario tomar acciones para alcanzar el propósito.

El personal asistencial del Puesto de Salud de Mariscal Cáceres, al ser encuestados sobre la efectividad del personal, se concluye que un 50 % manifestaron un nivel regular por lo que esta dimensión no es sinónimo de la dimensión eficacia, ya que este término se da en medida a los resultados de un procedimiento determinado que hay en la salud de la sociedad.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al personal, se planteó como hipótesis general hallar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral , hallando un valor $r=-0.324$ mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con ese resultado se concluyó que las variables están linealmente relacionadas, es decir existe una relación muy débil entre la Gestión del talento humano y el rendimiento; esto es a cuanto mejor se desarrolle la gestión del talento humano, habrá mejoría del rendimiento. Al igual que, Mamani, M. (2019). En su tesis, concluyó que existe relación directa entre la Gestión del talento humano y rendimiento con un nivel de relación moderada. A diferencia de Rodas, M. (2019), que concluyó que no existe una relación directa y significativa entre la Gestión del talento humano relacionándolo con otra variable que es el desempeño laboral.

Por consiguiente, Armas J y Asencio V. (2016). Los resultados fueron sometidos al Chi Cuadrado ya que se relacionaron ambas variables y cuyo valor es menor a 0,05, por lo que si hay una relación directa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, verificado con la prueba de Spearman = .324*.

Segunda:

Entre la incorporación del personal y la productividad, existe una relación significativa, con una rho de Spearman = .352*.

Tercera:

Entre el desarrollo del personal y la productividad, también existe una relación significativa, con una rho de Spearman = .318*.

Cuarta:

Por último, entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal asistencial del puesto de salud, existe una relación significativa, con una rho de Spearman = .340*.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Realizar estudios con una muestra más amplia para poder determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, e incluso asociándola con otras variables para poder establecer su relación como, por ejemplo, el liderazgo, desempeño laboral, entre otras.

Segunda:

Se sugiere que, a la hora de incorporar personal a la institución, se debe de poner más énfasis en los perfiles de cada puesto, ya que un adecuado proceso de selección, implica alto rendimiento del personal que influye en la imagen de la institución e impacta en el grupo de trabajo.

Tercera:

Es importante el desarrollo del personal; es necesario fomentar actividades de integración, con el objetivo de fomentar la comunicación de todos los niveles de la organización.

Cuarta:

Es una organización la que debe de realizar programas de capacitación al personal acorde a las necesidades de cada trabajador y a cada grupo de trabajo; es importante la capacitación constante del personal de salud.

REFERENCIAS

1. Fuentes S. Satisfacción Laboral y Su Influencia en la Productividad” (Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango [Tesis para optar el Título Profesional]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2012.
2. Rojas M.C. gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac huánuco – 2015 [Tesis para optar el grado maestro]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2016.
3. González Ramos María, Molina Gómez Ana. Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. Medisur [Internet]. 2016 Abr [citado 2021 Feb 01] ; 14(2): 97-100. [Sitio en internet]. Disponible en:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2016000200002&lng=es.
4. Mamani Vargas M. Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019 [Tesis para optar el grado maestro]. Lima: Universidad Cesar vallejo; 2019.
5. Rodas L. Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019[Tesis para optar el grado maestro]. Lima: Universidad Cesar vallejo; 2019.
6. Gonzales G. Gestión Del Talento Humano Para mejorar la productividad de los trabajadores Integrantes del Batallón Policía Militar N° 503, Lima - 2017 [Tesis para optar el título profesional]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2018. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5386/Galindo%20Gonzales%20Ddedwin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

7. De Paz Delgado V. Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017 [Tesis para optar el grado maestro]. Lima: Universidad Cesar vallejo; 2017.
8. Armas Roque J, Asencio Hidalgo V. Gestión Del Talento Humano Y La Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Cartavio S.A.A. Provincia De Ascope-2015. [tesis para obtener el título profesional]. Lima: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016.
9. Pereira Fonseca H. eficiencia y productividad hospitalaria en costa rica: modelo dea e índice de hicks-moorsteen. [Tesis para optar el grado maestro]. Santiago de Chile: UNIVERSIDAD DE CHILE; 2018.
10. Suguna, Vimala, et al. An Investigation of the Job Performance of Administrative Staff in Government Hospitals, Malaysia. International Journal of Business and Management. 2018; 13 (10) :38-46. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/0/36760>
11. Lau Cortés E. Eficiencia Y Productividad Del Sistema Hospitalario En Panamá. [Tesis para optar el grado maestro]. España: Universidad de Extremadura; 2017.
12. Gonzales K. Factores del capital humano que influyen en la productividad de los asesores comerciales de Helm Bank en la oficina World Trade Center. [Tesis para optar el título profesional]. Colombia: Universidad de San Buenaventura; 2013.
13. Franco Flores O, Guerreo Dávalos C. Revisión conceptual Gestión del Talento Humano. ResearchGate. 2018;(1):918-940.
14. Louffat, E. Administración del potencial humano. 2012; (2 ed.). Argentina: Cengage Learning.
15. Chiavenetto I. Gestión del talento humano. Tercera edición. México, D. F: McGraw-Hill; 2009.
16. Mejía-Giraldo, Armando, Bravo-Castillo, Mario, & Montoya-Serrano, Arturo. El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial. 2013; 34(1), 2-11.

17. Alvines E, Bendezú M. Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima; 2018.
18. Mejía-Giraldo, Armando, Bravo-Castillo, Mario, & Montoya-Serrano, Arturo. El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial* 2013, 34(1), p10.
19. Pardo Enciso C, Díaz Villamizar O. Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma Neg.* 2014;(5(11)):39-48. [Sitio en internet]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-desarrollo-del-talento-humano-como-S2215910X14700187>.
20. Robbins, S.; Judge, T. *Comportamiento Organizacional.* (13° Ed.) 2009; México: Editorial Pearson Educación.
21. Marvel Cequea, Mirza, Rodríguez Monroy, Carlos, Núñez Bottini, Miguel Angel, La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital [Internet]*. 2011;7(2):549-584.
22. Casanueva, C., & Rodriguez, C. La productividad en la industria manufacturera mexicana calidad del trabajo y capital humano. *Comercio Exterior*. 2009;59(1), 16-33.
23. Callata L, Gonzales J . “Dimensiones De Motivación Y Productividad Laboral En Trabajadores Del Municipio De La Joya, Arequipa, 2017”. [tesis para obtener el título profesional]. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín.
24. Lam Díaz Rosa María, Hernández Ramírez Porfirio. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?. *Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter* [Internet]. 2008 Ago [citado 2021 Ene 31] ; 24(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08640289200800020009&lng=es.

25. Ceroni , M. ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? Rev. Soc. Quím. Perú, 2010; 76(1), 5-6. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&nrm=iso>.
26. Del Canto, Ero, Silva Silva, Alicia, METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. Revista de Ciencias Sociales (Cr). 2013;III (141): 25-34. [Sitio en internet]. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/12479/11722>.
27. Sousa V, Driessnack M, Mendes I. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de Investigación Cuantitativa. Rev Latino-am Enfermagem.2007;15(3):1-6.
28. Hernandez R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación 5ta edición - Roberto Hernández Sampieri. 5ta ed. México: McGraw Hill; 2010 ;166 p.
29. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Octava Edición . México, DF: Mc. Graw Hill ;2010.
30. Marvel Cequea, Mirza, Rodríguez Monroy, Carlos, Núñez Bottini, Miguel Angel, La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital . 2011;7(2):550.
31. Gallardo E. Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Primera edición. 2017; Huancayo. Universidad Continental.
32. LOPEZ P. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero, Cochabamba. 2004 09(8),69-74 . [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso>. accedido en 01 feb. 2021.
33. Otzen Tamara, Manterola Carlos. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017 Mar [citado 2021 Feb 01] ; 35(1): 227-232. [Sitio en internet]. Disponible en:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795022017000100037&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S07175022017000100037>.

34. Moraes J, Amaral C, Borges E, Ribeiro M, Guimarães E. Validation of an instrument for evaluating health care services to ostomized people. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2016;24(1):1-8. [Sitio en internet]. Disponible en:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27982307/>
35. Pérez Bellorín, Odilia C., Fermín P., Orlando R., Monasterios, Juan, Zavarce, Carlos, Validez Y Confiabilidad De Instrumento Para Medición De Impacto De Tic, En El Marco Del Despliegue De Actividades Satelitales Venezolanas. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*. 2012;24(1):76-82.

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres, SJL- 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano se relaciona significativamente y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del Talento humano</p> <p>DIMENSIONES Incorporación del personal Desarrollo de personas Compensación laboral</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué relación existe entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020? 2. ¿Qué relación existe entre desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020? 3. ¿Qué relación existe entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020. 2. Determinar la relación que existe entre el desarrollo del personal y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020. 3. Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020. 2. El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020. 3. La compensación laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Cáceres , SJL- 2020. 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE productividad Laboral</p> <p>DIMENSIONES Eficiencia Eficacia Efectividad</p>

ANEXO 02

Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Gestión Del talento humano	Es la filosofía, políticas y prácticas que una organización utiliza para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ellas, incluye actividades relacionadas con la planeación, capacitación y desarrollo, contratación, revisión y evaluación del desempeño y el compromiso, los cuales mejoran la efectividad de la organización.	Esta variable será medida a través de un instrumento que consta de 20 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: Selección del personal, capacitación de personas y desarrollo de personas. Teniendo como método de medición a la escala de Likert, con los niveles y rangos:	Incorporación del personal	Reclutamiento Selección del personal	1 – 7	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Bajo: Hasta 40 puntos Promedio De 41 hasta 80 puntos Alto De 81 a más	Desarrollo del personal	Relaciones Trabajo en equipo Capacitación	8-13	
		Compensación laboral	Remuneración Reconocimiento	14-20		

Fuente: adaptado de Chiavenetto (2009)

ANEXO 03

Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V2 Productividad Laboral	Representa la actitud orientada hacia la mejora del rendimiento que tienen los trabajadores para cumplir con las actividades y funciones laborales en la organización.	Esta variable será medida a través de un instrumento que consta de 20 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. Teniendo como método de medición a la escala de Likert, con los niveles y rangos: Bajo: Hasta 40 puntos Promedio De 41 hasta 80 puntos Alto De 81 a más	eficiencia	Comparte información Trabaja en equipo Evita sanciones	1 – 6	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Eficacia	Puntualidad en la entrega del trabajo Conocimiento del puesto de trabajo	7 – 10	
			efectividad	Responsabilidad al asumir funciones Trabaja bajo presión	11 - 16	

Fuente: adaptado de Fuentes (2012)

ANEXO 04

Instrumento de recolección de datos

TEST GESTION DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X, según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento.	S	CS	AV	CN	N
2.	La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona	S	CS	AV	CN	N
3.	Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución.	S	CS	AV	CN	N
4.	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	S	CS	AV	CN	N
5.	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	S	CS	AV	CN	N
6.	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	S	CS	AV	CN	N
7.	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de del personal	S	CS	AV	CN	N
8.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	S	CS	AV	CN	N
9.	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
10.	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	S	CS	AV	CN	N
11.	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	S	CS	AV	CN	N
12.	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.	S	CS	AV	CN	N
13.	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	S	CS	AV	CN	N
14.	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	S	CS	AV	CN	N
15.	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	S	CS	AV	CN	N
16.	El Puesto de salud, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.	S	CS	AV	CN	N
17.	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa.	S	CS	AV	CN	N
18.	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución	S	CS	AV	CN	N
19.	Los reconocimientos son distribuidos en forma justa	S	CS	AV	CN	N
20.	Cuando logran la meta trazada, su jefe los felicita	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 05

Instrumento de recolección de datos

TEST PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X, según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	S	CS	AV	CN	N
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	S	CS	AV	CN	N
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	S	CS	AV	CN	N
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	S	CS	AV	CN	N
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.	S	CS	AV	CN	N
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	S	CS	AV	CN	N
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	S	CS	AV	CN	N
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	S	CS	AV	CN	N
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	S	CS	AV	CN	N
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	S	CS	AV	CN	N
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	S	CS	AV	CN	N
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	S	CS	AV	CN	N
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución	S	CS	AV	CN	N
15	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	S	CS	AV	CN	N
16	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.	S	CS	AV	CN	N
17	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	S	CS	AV	CN	N
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	S	CS	AV	CN	N
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	S	CS	AV	CN	N
20	Analiza la situación antes de actuar.	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 06
Ficha técnica

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE 1:

A. NOMBRE:

Test de Gestión del Talento humano

B. OBJETIVOS:

El cuestionario tiene como finalidad evaluar la variable Gestión del talento Humano; mediante un cuestionario aplicado al personal.

C. AUTOR:

Adaptado de Chiavenato (2009); modificado por Br. Caicho Villaverde Yohana.

D. ADMINISTRACION: Individual

E. DURACIÓN:15 minutos

F. TIPO DE TÉCNICA: Encuesta

G. SIGNIFICANCIA: Nivel de Confianza 95%. Riesgo de error 5%

H. ESTRUCTURA

La estructura consta de 20 ítems, con opciones múltiples de respuesta tipo Likert y cada ítem posee 5 opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

ANEXO 07

Ficha técnica

PRODUCTIVIDAD LABORAL

VARIABLE 2:

A. NOMBRE:

Test de Productividad Laboral

B. OBJETIVOS:

El cuestionario tiene como finalidad evaluar la variable Productividad Laboral; mediante un cuestionario aplicado al personal.

C. AUTOR:

Fuentes (2012)

D. ADMINISTRACION: Individual

E. DURACIÓN: 15 minutos

F. TIPO DE TÉCNICA: Encuesta

G. SIGNIFICANCIA: Nivel de Confianza 95%. Riesgo de error 5%

H. ESTRUCTURA

La estructura consta de 20 ítems, con opciones múltiples de respuesta tipo Likert y cada ítem posee 5 opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

ANEXO 08

Certificado de validez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano Inventario Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL											
1	El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento.			X			X				X
2	La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona			X			X				X
3	Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución.			X			X				X
4	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada			X			X				X
5	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.			X			X				X
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.			X			X				X
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de del personal			X			X				X
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PERSONAL											
8	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.			X			X				X
9	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.			X			X				X
10	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.			X			X				X
11	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.			X			X				X
12	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.			X			X				X
13	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.			X			X				X
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL											
14	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo			X			X				X
15	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos			X			X				X
16	El Puesto de salud, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.			X			X				X
17	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa.			X			X				X
18	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución			X			X				X
19	Los reconocimientos son distribuidos en forma justa			X			X				X
20	Cuando logran la meta trazada, su jefe los felicita			X			X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. ...Teresa Narvaez Aranibar..... DNI:.....10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodóloga.....

Lima, 25 de Noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral

Inventario Productividad Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA														
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros			X				X				X		
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos			X				X				X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo			X				X				X		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción			X				X				X		
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.			X				X				X		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.			X				X				X		
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.			X				X				X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA														
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.			X				X				X		
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido			X				X				X		
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido			X				X				X		
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.			X				X				X		
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.			X				X				X		
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica			X				X				X		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD														
14	Cumple con los procedimientos establecidos en la institución			X				X				X		
15	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia			X				X				X		
16	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.			X				X				X		
17	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.			X				X				X		
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud			X				X				X		
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.			X				X				X		
20	Analiza la situación antes de actuar.			X				X				X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.Teresa Narvaez Aranibar..... DNI:.....10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodóloga.....

Lima, 25 de Noviembre del 2020

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano
Inventario Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL														
1	El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento.				X				X				X	
2	La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona				X				X				X	
3	Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución.				X				X				X	
4	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada				X				X				X	
5	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.				X				X				X	
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.				X				X				X	
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de del personal				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PERSONAL														
8	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.				X				X				X	
9	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.				X				X				X	
10	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.				X				X				X	
11	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.				X				X				X	
12	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.				X				X				X	
13	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL														
14	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo				X				X				X	
15	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos				X				X				X	
16	El Puesto de salud, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.				X				X				X	
17	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa.				X				X				X	
18	Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución				X				X				X	
19	Los reconocimientos son distribuidos en forma justa				X				X				X	
20	Cuando logran la meta trazada, su jefe los felicita				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____ El instrumento goza de suficiencia para su aplicación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador . Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan

DNI : 43700917

Especialidad del validador:..... Gestión y Administrador de Empresas.....

Lima, 28 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral
Inventario Productividad Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M D	D	A	M D	D	A	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA										
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros			X			X			X	
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos			X			X			X	
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo			X			X			X	
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción			X			X			X	
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.			X			X			X	
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.			X			X			X	
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.			X			X			X	
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA										
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.			X			X			X	
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido			X			X			X	
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido			X			X			X	
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.			X			X			X	
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.			X			X			X	
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD										
14	Cumple con los procedimientos establecidos en la institución			X			X			X	
15	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia			X			X			X	
16	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.			X			X			X	
17	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.			X			X			X	
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud			X			X			X	
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.			X			X			X	
20	Analiza la situación antes de actuar.			X			X			X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____ El instrumento goza de suficiencia para su aplicación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador . Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan

DNI : 43700917

Especialidad del validador:..... Gestión y Administrador de Empresas.....

Lima, 28 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 09

Base de datos

confiabilidad GTH.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	p1	Numeric	8	0	1.El personal e...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
2	p2	Numeric	8	0	2.La entrevista ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
3	p3	Numeric	8	0	3.Se definen o ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
4	p4	Numeric	8	0	4.La difusión p...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
5	p5	Numeric	8	0	5.Se le realiza ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
6	p6	Numeric	8	0	6.Se le realiza ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
7	p7	Numeric	8	0	7.Se realiza pr...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
8	p8	Numeric	8	0	8.Mantiene bu...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
9	p9	Numeric	8	0	9.Participa con...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
10	p10	Numeric	8	0	10.Emplean la ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
11	p11	Numeric	8	0	11.Hasta la fec...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
12	p12	Numeric	8	0	12.La instituci...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
13	p13	Numeric	8	0	13.Mejora su p...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
14	p14	Numeric	8	0	14.El sueldo q...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
15	p15	Numeric	8	0	15.El sueldo q...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
16	p16	Numeric	8	0	16.El Puesto d...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
17	p17	Numeric	8	0	17.El trabajo q...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
18	p18	Numeric	8	0	18.Se reconoc...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
19	p19	Numeric	8	0	19.Los recono...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
20	p20	Numeric	8	0	20.Cuando logr...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
21											
22											

Data View Variable View

confiabilidad PL.sav [DataSet2] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	p1	Numeric	8	0	21.Compart...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
2	p2	Numeric	8	0	22.Le gusta ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
3	p3	Numeric	8	0	23.Hay ma...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
4	p4	Numeric	8	0	24.Mantien...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
5	p5	Numeric	8	0	25.Participa...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
6	p6	Numeric	8	0	26.Evita ha...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
7	p7	Numeric	8	0	27.Evita ser...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
8	p8	Numeric	8	0	28.Es punt...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
9	p9	Numeric	8	0	29.Es difícil...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
10	p10	Numeric	8	0	30.Cumple ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
11	p11	Numeric	8	0	31.Posee lo...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
12	p12	Numeric	8	0	32.Consulta...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
13	p13	Numeric	8	0	33.Se le asi...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
14	p14	Numeric	8	0	34.Cumple ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
15	p15	Numeric	8	0	35.Falta a s...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
16	p16	Numeric	8	0	36.Aunque ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
17	p17	Numeric	8	0	37.En ause...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
18	p18	Numeric	8	0	38.Mantien...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
19	p19	Numeric	8	0	39.Posee la...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
20	p20	Numeric	8	0	40.Analiza l...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Ordinal	Input
21											
22											

Data View Variable View

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.El personal encargado conoce la importancia de reclutar personal con talento.	63.85	124.555	.593	.929
2.La entrevista del personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona	64.50	117.211	.757	.925
3.Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución.	64.55	120.471	.688	.927
4.La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada	64.65	119.503	.660	.927
5.Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	64.95	122.682	.427	.933
6.Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	65.70	114.642	.780	.925
7.Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de del personal	66.10	118.937	.725	.926
8.Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	63.60	118.989	.842	.924
9.Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	63.80	122.274	.713	.927
10.Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	65.80	132.800	.035	.940
11.Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	63.95	124.155	.553	.929
12.La institución invierte recursos económicos en su capacitación.	64.55	125.418	.509	.930
13.Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	63.70	120.642	.707	.927
14.El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	64.20	117.221	.607	.929
15.El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	64.70	118.747	.815	.925
16.El Puesto de salud, establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.	64.65	126.239	.768	.928
17.El trabajo que realiza es evaluado en forma justa.	64.70	126.221	.651	.929
18.Se reconoce el esfuerzo que el trabajador aporta a la institución	64.60	124.989	.704	.928
19.Los reconocimientos son distribuidos en forma justa	64.60	123.832	.614	.929
20.Cuando logran la meta trazada, su jefe los felicita	63.90	118.305	.664	.927

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	68.30	203.905	.912	.966
22. Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	68.40	203.726	.877	.967
23. Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	68.20	203.537	.843	.967
24. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	68.50	206.474	.889	.967
25. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.	68.65	213.608	.805	.968
26. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	68.65	218.029	.499	.971
27. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	68.05	208.366	.856	.967
28. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	68.45	206.050	.925	.966
29. Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	69.60	215.621	.362	.975
30. Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	68.65	210.871	.937	.967
31. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	68.60	209.200	.810	.968
32. Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	69.25	208.618	.657	.970
33. Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	68.65	201.924	.923	.966
34. Cumple con los procedimientos establecidos en la institución	68.40	206.674	.923	.966
35. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	70.75	221.039	.446	.971
36. Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.	69.05	210.155	.785	.968
37. En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	68.80	210.589	.851	.967
38. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	68.40	204.358	.901	.967
39. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	68.45	211.208	.839	.968
40. Analiza la situación antes de actuar.	67.90	214.832	.737	.969