



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial
de enfermería del Hospital del Minsa - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Maria Sonia Mamani Vargas

ORCID (0000-0001-5655-318)

ASESORA:

Mg. Gladys Martha, Guzmán Canchero

ORCID (0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

Lima - Perú

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña, Maria Sonia Mamani Vargas, cuyo título es:

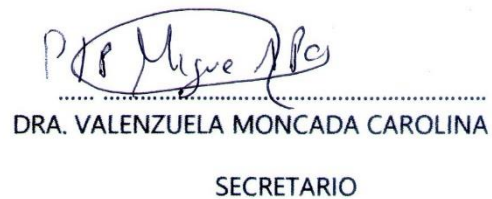
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA- 2019”.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de Agosto del 2019



DR. DELGADO ARENAS RAÚL
PRESIDENTE



DRA. VALENZUELA MONCADA CAROLINA
SECRETARIO



MGTR. GUZMAN CANCHERO GLADYS MARTHA
VOCAL

				
Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria:

El presente trabajo va dedicado a mi Dios, quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar a ningún instante, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca las esperanzas ni desfallecer en el intento.

A mi esposo Hugo, por su apoyo, consejos, comprensión y respaldo en todo momento. Mis hijas, nietos. Ellos me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, carácter, empeño, perseverancia y coraje para conseguir mis objetivos.

A mi amado hijo, que desde el cielo me brinda su bendición.

Agradecimiento:

A mi casa de estudios, por instruirme, a los catedráticos por sus enseñanzas.

A la Magister Estrella Pillman Infanson por su apoyo incondicional, por motivarme e instruirme y sobre todo a realizar uno de mis sueños.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Maria Sonia Mamani Vargas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión del Talento Humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019” , en 69 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de agosto de 2019



BR. Maria Sonia Mamani Vargas
DNI: 04633367

Índice de contenido

CARATULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I Introducción	12
II. Método	19
2.1 Diseño de investigación	19
2.2 Operacionalización de variables	20
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
2.5. Procedimiento	25
2.6. Método de Análisis	25
2.7 Aspectos éticos	26
III: Resultados	27
IV: Discusión	44
V: Conclusiones	45
VI: Recomendaciones	46
VII: Referencias	47
VIII: Anexos	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Base de prueba piloto	52
Anexo 3: Base de datos estadísticos	54
Anexo 4: Validez de los instrumentos	56

Anexo 5:	Instrumentos	62
Anexo 6:	Permiso de la institución	64
Anexo 7:	Artículo Científico	65

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	20
Tabla 2:	Operacionalización de la variable productividad laboral	21
Tabla 3:	Ficha técnica del cuestionario gestión del talento humano	23
Tabla 4:	Ficha técnica del cuestionario productividad laboral	23
Tabla 5	Validez de contenido	24
Tabla 6:	Niveles de confiabilidad	24
Tabla 7:	Confiabilidad de gestión del talento humano y productividad laboral	25
Tabla 8:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión talento humano	27
Tabla 9:	Distribución de frecuencias y porcentajes del comportamiento organizacional	28
Tabla 10:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la comunicación	29
Tabla 11:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la compensación laboral	30
Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable productividad laboral	31
Tabla 13:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los factores de producción	32
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo de producción	33
Tabla 15:	Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño de producción	34
Tabla 16:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral	35
Tabla 17:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral	36
Tabla 18:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral	37
Tabla 19:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión del talento humano y productividad laboral	38
Tabla 20:	Prueba de normalidad según Kolmogorov - Smimov entre la gestión del talento humano y productividad laboral	39
Tabla 21:	Significancia y correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral	40
Tabla 22:	Significancia y correlación entre el comportamiento y productividad	41
Tabla 23:	Significancia y correlación entre la comunicación y productividad	42
Tabla 24:	Significancia y correlación entre la compensación y productividad	43

Lista de figuras

Figura 1:	Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano	27
Figura 2:	Distribución porcentual del comportamiento organizacional	28
Figura 3:	Distribución porcentual de la comunicación	29
Figura 4:	Distribución porcentual de compensación laboral	30
Figura 5:	Distribución porcentual de productividad laboral	31
Figura 6:	Distribución porcentual de factores de productividad	32
Figura 7:	Distribución porcentual de desarrollo de producción	33
Figura 8:	Distribución porcentual de desempeño de productividad	34

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Minsa 2019” Siendo su objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Minsa 2019. Los autores que me respaldan son: Chiavenato (2009, p.140), para la variable de Gestión del talento humano y para productividad laboral Robbins y Judge (2009, p.176). La muestra está conformada por 100 enfermeras. El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios validados por un juicio de expertos, también fueron validados por otros autores y aplicados a al personal de enfermería. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.913 para la variable gestión del talento humano y 0.879 para la variable productividad laboral

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y productividad laboral del personal de enfermería. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .605**), el nivel de relación es moderada.

Palabras Clave: Gestión, talento humano, productividad, laboral.

Abstract

The present research work entitled: "Management of human talent and labor productivity of the nursing staff of Hospital Minsa 2019" Being its general objective To determine the relationship between the management of human talent and the labor productivity of the nursing staff of Hospital Minsa 2019 The authors who support me are: Chiavenato (2009, p.140), for the variable of Human talent management and for labor productivity Robbins and Judge (2009, p.176). The sample consists of 100 nurses. The type of research is substantive and the research design is non-experimental correlational level and quantitative approach. The technique that was used is the survey and the data collection instruments are two questionnaires validated by an expert judgment, they were also validated by other authors and applied to the nursing staff. For the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which came out: 0.913 for the variable of human talent management and 0.779 for the variable labor productivity

In the present investigation it was concluded that there is a direct and significant relationship between Administrative Management and labor productivity of administrative personnel What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = .605 **), the Relationship level is moderate.

Keywords: Huma, talent, management, productivity.

I. Introducción

Los últimos años de estudio se ha observado que las organizaciones requieren de un buen equipo de recursos humanos, ya que es dispensable en el crecimiento de la institución y de la productividad de los trabajadores. A nivel internacional muchas organizaciones están en pleno crecimiento ya que apuestan en la formación, capacitación y motivación de sus trabajadores, siendo ellos el eje principal de crecimiento, así mismo se ve reflejado en su producción y desempeño laboral. En estos nuevos tiempos donde la tecnología va avanzando increíblemente, las empresas están en constante competencia y evaluación de los usuarios. Es por eso que, si una empresa no se prepara para los desafíos que exige la sociedad, fracasa y empieza a producir menos. Así como García A, (2013). En su estudio gestión y competencias del personal de Ecuador, donde menciona que la base principal de la organización va depender de su dirección y sobre su influencia en sus trabajadores.

Por otro lado, Chiavenato (2008), menciona que las organizaciones para lograr las mejores capacidades de sus trabajadores, deben tener una buena organización. En un mundo universalizado, dónde se desarrollan nuevas tácticas para llegar a ser más competente, existen muchas preguntas direccionadas para las organizaciones, el cual se base para enfrentar, adaptar e integrar el desarrollo de las nuevas tecnologías. Por otro lado, la producción laboral es de gran importancia porque se ve reflejado el trabajo organizado y bien dirigido de los recursos humanos. A nivel del sector salud, la producción va estar dado por indicadores, así como lo indica el ministerio de Salud, ente regulador, que establece los lineamientos de políticas y sus principales retos de brindar la mejor atención a los usuarios.

Finalmente, la productividad de las enfermeras siempre se ha calificado como regular y a veces que no cumplen las expectativas que le solicitan los coordinadores y los usuarios, es por eso que decidí tomar este estudio y ver la como influye la gestión en la producción de atenciones, curaciones y/ otras ocupaciones de enfermería de dicho nosocomio.

Tenemos antecedentes internacionales que aportan información a nuestra tesis como: Suguna Y Vimala (2018) In Investigation of the Job Performance in Administrative Staff in Government Hospitals, Malaysia. El estrés puede causar un efecto negativo en la condición psicológica y afectar la productividad laboral general de un empleado. Se utilizaron técnicas de muestreo probabilístico y un muestreo aleatorio simple para realizar este estudio. Los resultados muestran que todas las variables como el estrés laboral, la carga de trabajo, la presión del tiempo de conflicto laboral y la presión social influyen significativamente en la cantidad de atenciones que brinda personal administrativo del Hospital. Las conclusiones de la averiguación ayudan a mejorar el desempeño de los empleados al comprender el comportamiento y las actitudes del personal del hospital frente al estrés laboral. La implicación del estudio ha sido explicar en detalle con limitación y futuros estudios de investigación para su investigación actual.

Lau (2017) con el objetivo de determinar la eficiencia y productividad del sistema hospitalario en Panamá. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, corte transversal, concluyendo la existencia de eficiencia va derivar de otros modelos de gestión diversificados y la posibilidad de obtener mejoras a través de la identificación y la corrección de las ineficiencias. Por otro lado, Flores (2017) en su estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre la administración de los recursos y su cumplimiento laboral, en Nicaragua. Su metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, concluyendo que el proceso que realiza la institución no va acorde con los requerimientos y procesos que se requieren en la institución, así mismo no hay cumplimiento del reglamento interno, resultado ineficiencia laboral. Así mismo, Quiroa (2014) su estudio fue determinar factores y el rendimiento laboral, México 2014. la Universidad de Landívar. Su metodología enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, concluyendo que la colaboración de dar solución a las dificultades que tiene los individuos, por otro lado, su producción fue fructífera, es recomendable que expresen sus interrogantes para solucionar sus problemas internos.

También, Ponce (2014) tuvo como objetivo determinar la relación de los recursos humanos y su rendimiento laboral en el Ministerio de Justicia, *Quito*, Tecnológica Equinoccial, realizo un enfoque cuantitativo, instrumento el cuestionario, concluyendo que el personal no ingresa por méritos, sino muchas veces por recomendaciones y esto se ve en los conocimientos y experiencias del personal.

Asimismo, tenemos estudios nacionales que respaldan mi estudio como: Bravo (2017) en su estudio determinar los factores de productividad y desempeño, hospital José Carlos Mariátegui, método de enfoque cuantitativo, concluyendo que el factor de motivación es muy importante y muchas veces se deja de lado, así mismo vemos escasa producción laboral. Así también, De Paz (2017) determino los problemas de producción por falta de gestión en la dirección, investigación sustantiva y correlacional, concluyendo el personal ve a la organización con deficiencia en su gestión, el personal no cuenta con los requerimientos para desarrollar sus labores en la organización. Santa María (2017) en su estudio tuvo como objetivo relacionar el desempeño laboral y la gestión en Lambayeque, investigación básica y de corte transversal, concluyendo que la administración incide en la productividad del personal en el hospital.

Carbajal (2016) su objetivo fue relación de los procesos en gestión y producción de la Red Sur, con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, concluyendo que la productividad es alta debido a la buena gestión administrativa, Y, por último, Inca (2015) El encargado de gestionar el talento y/o encargados que dan la verificación y el desenvolvimiento del personal en Andahuaylas, su investigación pura, de diseño no experimental y evaluado en un solo momento por una encuesta. Concluyendo que las instituciones públicas si no tienen buena gestión, el desarrollo y productividad de la empresa disminuye debido a los factores internos y mal manejo de dirección, es por eso que se recomienda que organicen capacitaciones continuas en todas las áreas.

Para definir Gestión del talento humano (GTH) he utilizado varios autores, como Demicheli (2008, p21), manifestó que las organizaciones se transforman y se adaptan de manera constante teniendo un ambiente laboral favorable, con el propósito de buscar el continuo crecimiento de la organización. Senge (2008, p. 18) las personas siempre están en busca de nuevos conocimientos es por eso que ponen en práctica sus habilidades para desarrollar algún trabajo o actividad por el bien de su institución.

Por otro lado, existen principios en toda organización que ayuda en el fortalecimiento y crecimiento y esto es la responsabilidad, comunicación y liderazgo para fomentar el desempeño en la productividad (Fayol, 1916).

Para Galvis (2013, p. 125) los recursos humanos de cada organización son los que realizan una evaluación constante al personal que integran en las instituciones,

siendo claro en cada uno de ellos porque son el capital más importante para el crecimiento de la institución, así mismo permite en el avance de los metas planteados, considerando las prioridades de las personas. La gestión de una organización es el principal recurso de toda organización, el aporte eficaz de sus trabajadores hace que la organización crezca y sea reconocida por otros.

Montoya (2013, p. 245) la forma de administrar en los trabajadores de un establecimiento el gerente, debe tener manejo en habilidades, empatía y estrategia para administrar y reconoce las capacidades de los empleados de la organización y ubicar en puestos que desarrollen sus habilidades. El director, coordinador debe de reconocer sus capacidades de los empleados pues esto los motiva a trabajar con más ánimo.

Chiavenato (2009, p.140), en cada organización existen algunos agentes del entorno ambiental, en los negocios de la institución, la tecnología usada, los procedimientos internos y las diferentes variantes principales. Los factores del entorno laboral intervienen en la organización donde se labora y que los procedimientos internos son de importancia.

Las empresas tercermundistas están incorporando nuevas estrategias en la gestión, basado en trabajo en equipo, motivación y liderazgo de tal forma comprometan el futuro de la organización. Díaz (2005).

La necesidad de implementar estrategias en el HMA, es prioridad para poder destacar y evaluar las competencias de los trabajadores con el motivo de dar la compensación adecuada a los que están realmente preparados

Asimismo, los objetivos en la organización se basan en buscar personal con habilidades y destrezas para que desarrollen un buen trabajo, responsabilidad y compromiso, Prieto (2013)

Entre los procesos de gestión, de acuerdo con Chiavenato (2010), existen seis procesos: la admisión del personal, el uso de la aplicación, la compensación por las horas extras trabajados, desarrollo profesional, mantenimiento y monitoreo en el trabajador. (p. 255)

Asimismo, Chiavenato (2001, p. 245), dimensiono la GTH en: comportamiento l, comunicación y compensación.

Como primera dimensión está el Comportamiento en la organización: son las actitudes y aptitudes de los integrantes, el vocabulario, el comportamiento como desarrollan sus actividades es la de trabajo. trabajan en forma dinámica y como se esmeran en desarrollo con el fin de integrar la eficiencia en las empresas. Por otro lado, Cequea, Rodríguez (2011) la conducta que cada persona toma influye en el clima laboral, en algunas ocasiones afecta la productividad del hospital

Como segunda dimensión, la Comunicación: es la manera de transferir concepto y/o idea de una persona a otra; es la manera como la persona que emite el mensaje hacia la persona que escucha y tenga buen entendimiento lo que se dice e informa. Aunque para Koontz y Weihrich (2013) el grado de comunicación tiene que ser asertiva entre los directivos y el personal a cargo, de tal modo que puedan aclarar algunas dudas

Al respecto, Knootz y Weihrich (2013, p.337) la comunicación es la base del crecimiento en la organización, no solo es en la transmisión y en la recepción del mensaje, sino mejorar el ambiente donde se labora.

Por último, como tercera dimensión Compensación: es el incentivo reciben las personas después de haber realizado su jornada laboral.

Por otro lado para conceptualizar, la productividad , tenemos a Robbins y Judge (2009, p.176) indicando son las habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que se plasman para alcanzar resultados óptimos sobre niveles de gran entendimiento para lograr los proyectos , es por eso que se deben identificar aquellos factores que impulsan a las personas a ser más eficientes y productivas, Por otro lado Galvis (2013) señaló: es la cantidad de bienes o atenciones realizadas por cada personal según el área donde se encuentra, teniendo en cuenta los indicadores.

Para García (2001) la producción de una organización es el esfuerzo o desempeño de un trabajador y está basado en las acciones que el trabajador realice para alcanzar sus metas.

Por otra parte, Fuentes (2012) menciona los elementos que no permiten que la productividad aumente en la empresa, esto es lo que provoca la ausencia de los trabajadores, equipamiento e infraestructura.

Para las pautas de productividad, tenemos a Correcha y Gutiérrez (2013) indicando variedad en la producción, forma de incrementar, estrategias y bases en producción basado en los recursos.

Para las dimensionar la variable, Robbins y Judge (2009, p.213) indicaron que son los factores, desarrollo y desempeño. Como primera dimensión esta Factores de la Productividad: considera que existen factores que condicionan la capacidad e influyen para que una persona sea productiva entre ellos: el ambiente donde realizan sus funciones, los periodos de descanso, integración, calidad de trabajo.

Como segunda dimensión el desarrollo: Es el proceso que se realizan para incrementar la productividad, fomentando a obtener la meta deseada en el tiempo establecido.

Y tercera dimensión el desempeño: consideraron que el desempeño de la producción va estar ligado al uso de estrategias y capacitaciones al personal y así mismo un incentivo a los trabajadores sea económico o de ascenso que le ayuda en su calidad de vida. Berrocal (1994) sostuvo, el desempeño son las acciones y/o cumplimiento que los trabajadores realizan para el desarrollo profesional y personal, con el propósito de hacer crecer al hospital.

Después de estudiar mi problema, conceptualizado mis variables y recolectar mis antecedentes, se ha planteado: como Problema a la investigación de forma general: ¿existe relación entre la gestión del talento humano de los gerentes y la productividad de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora-2019? Por otro lado, los problemas específicos se relaciona las dimensiones de la variable gestión con productividad laboral.

Así mismo, el objetivo es lograr en qué forma se relaciona la GTH con la producción de las enfermeras, de ahí desprendo como objetivos específicos las dimensiones de la gestión para relacionar con la productividad y poder recabar la información necesaria para buscar una estrategia de solución.

Finalmente, la hipótesis es verificar qué relación existe entre la gestión del talento con la productividad de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

Para las hipótesis específica: si es que existen relación de forma significativa entre la variable 1 y variable 2, Por otro lado, para las hipótesis específicas se plantea si

existen significancia entre las dimensiones de la primera variable con la productividad de las enfermeras.

La justificación del estudio es conveniente, así lo indica (Bernal, 2010) porque se hace la investigación exponiendo sus razones. y se debe la importancia del estudio. Se realiza tres tipos de justificación. La justificación teórica nos permitirá conocer los problemas internos que afectan a la institución y de esa manera dar solución, siendo los beneficiados los pacientes que son atendidos diariamente en el Hospital María Auxiliadora.

Así mismo tiene justificación práctica, al recabar la información nos permitirán diseñar o plantear estrategias para ser propuestas en todos los servicios y/o áreas del hospital María Auxiliadora. La investigación es importante, porque nos ayuda a reconocer cómo se comporta las variables con respecto a otras empresas que dan servicio de salud a nivel de Minsa que es el ente encargado de verificar que todo se cumpla a nivel nacional del sistema de salud, este cuestionario también se podría usar en otras entidades para que puedan observar sus fallas internas.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El estudio es tipo básico y con enfoque cuantitativo, se da a través de la recolección de datos con el propósito de verificar una hipótesis mediante un análisis estadístico, con el propósito de establecer normas. Asimismo, es de corte transversal, su recolección de información es solo una vez y diseño correlacional (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

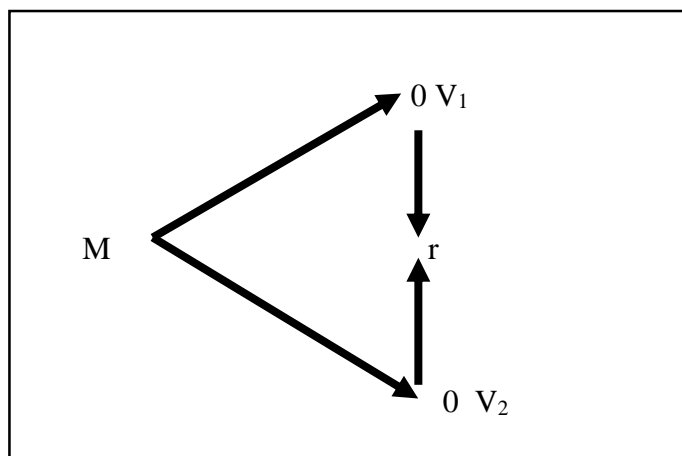
De tal manera, el objetivo es investigación básica, porque trata de responder a los problemas sustanciales y está orientada, a describir, explicar, predecir o decir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica.

Asimismo, el estudio es de diseño no experimental, no hay manipulación de las variables, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

M: simboliza personal de enfermería

V1: GTH V2: productividad

R: indicar el enlace de las variables Gráficamente se denota:



2.2 Operacionalización de variables

Las variables del estudio: GTH y producción, ambas serán objeto para medir sobre la investigación.

Asimismo, Arias (2006) indicó la variable tiene la cualidad de ser medida, manipulada en el estudio.

Como primera variable GTH, descrita por Chiavenato (2009) así mismo se operacionaliza con tres dimensiones y consta de 31 ítems en el cuestionario.

Como segunda variable productividad, descrita por Robbins y Judge (2009) y operacionalizada en tres dimensiones y evaluada con un instrumento de 27 ítems.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable VI

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala índice	e Niveles y rango
Comportamiento organizacional	Cultura organización Normas Filosofía I.	1-11	Escala numérica ordinal Likert	Deficiente (31- 71)
Comunicar	Relaciones Trabajo en equipo Barreras de comunicación	12-21	nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5)	Regular (72- 113) Buena (114- 155)
Compensacion laboral	Motivación Reconocimiento Cumplimiento de brechas	22-31		

Tabla 2:

Operacionalización de la variable: productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e Índice	Nivel y rangos
Factores	Tiempo de producción		Escala	Bajo
	Recursos para la producción	1-9	numérica	(27-62)
	Equipamiento para la producción		ordinal Likert	Regular (63-98)
Desarrollo	Sistema de manejo del producto	10-18	nunca (1)	
	Uso de los medios adecuado		casi nunca (2)	Alto
	Disponibilidad de recurso		a veces (3)	(99-135)
	Actuación con eficiencia y autonomía		casi siempre (4)	
Desempeño	Uso de herramientas		siempre (5)	
	Usos de medios tecnológicos productivos	19-27		
	Optimización de organización			

2.3. Población y muestra

El conjunto o el grupo de estudio lo conforma ciento cuarenta (140) enfermeras del hospital María Auxiliadora 2019.

La muestra es no probabilística, es un muestreo por conveniencia de 100 enfermeras, se usa los criterios de inclusión:

Enfermeras que firmen el consentimiento para el cuestionario

Enfermeras bajo el régimen 728, CAS y nombrados

Personal con más de 3 meses en el HMA

Criterios de exclusión:

Enfermeras de licencia o que realicen labor administrativa.

2.4. Técnicas e instrumentos:

El método utilizado que se ha usado en investigación para ambas variables fue la encuesta, que se dio en carácter anónimo y privada.

Creswell (2009, p. 258) indicó: la encuesta recoge opiniones de un grupo de personas que participan de forma voluntaria, aceptando un consentimiento que da conformidad para el estudio. Arias (2012) el cuestionario es importante para la colecta de la información que se quiere conseguir.

Tabla 3:

Ficha técnica para la GTH

Nombre del instrumento: Gestión TH	
Autor: Adaptado de Santa María -2017	
Tipo de instrumento: Cuestionario	
Objetivo: Medir el proceso de GTH	
Población: enfermeras	ítems: 31
Aplicada en forma personal	Timeo: 10 min.
Forma de aplicar: El participante marcará su respuesta según su consideración.	
Numero de respuestas, N (1) C.N (2) A Veces (3) C. S (4) 5 Siempre	

Tabla 4

Ficha técnica Productividad

Cuestionario de productividad laboral	
Autor: Adaptado de Santa María - 2017	
Tipo de instrumento: Cuestionario	
Objetivo: evaluar la producción	
Población: enfermeras	ítems: 27
Aplicación: Directa	Tiempo: 15 minutos
aplicación: El participante marcará su respuesta según su consideración.	
Escala: De Likert, Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) C.S (4)	
Siempre (5)	

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez, según Hernández, et al (2010), indicaron es el nivel de valor o confianza que tiene el cuestionario que se pretende medir.

En razón a los datos consistentes, recogida por el investigador presenta un valor de forma científica, el cuestionario que se usa para la investigación es y deber ser confiable, para indicar la eficacia antes de aplicar a la población y es por eso que deben ser revisados por docentes calificados y sobre todo con experiencia en el tema.

Tabla 5

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

Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
Mg.	Pillman Infanson Rosa E.	Temático
Dra.	Bautista Carbajal Maribel	Metodólogo
Mg.	Guzmán Canchero Gladys	Metodólogo

Confiabilidad de los instrumentos.

Según Hernández, et al (2014, p.200) es importante realizar la confiabilidad, para que el estudio sea consistente

Tabla 6

Niveles que se una para confianza

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Para el cuestionario que tiene un nivel de respuesta politómica se aplicó Alfa de Cronbach para la prueba piloto de 20 personas, obteniendo lo siguiente:

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	ítems
Gestión del talento humano	0.913	31
Productividad laboral	0.879	27

Fuente: Elaboración propia

El instrumento para la variable GTH, con sus 31 ítems manifestó una confiabilidad alta y la variable Productividad laboral con sus 27 ítems presento fuerte confiabilidad. Por lo tanto, podemos afirmar que ambos instrumentos son confiables.

2.5 Procedimiento

Para la recolección de los datos muestrales fue necesario solicitar el permiso al comité de ética del área de capacitación del hospital María Auxiliadora, luego se realizó el consentimiento informado al personal de enfermería.

2.6 Métodos de análisis de datos.

Obtenida la recopilación de los encuestados, con la autorización de la jefatura. Para tabular de datos se utilizó los programas Excel y en el análisis el programa SPSS - 25 con licencia de la UCV el cual permitiendo el análisis de los datos obtenidos.

La información recopilada se colocó en tablas y gráficos de forma ordenada para ser analizada e interpretada y sea útil para la discusión.

Para elegir el estadístico, se realizó la prueba de normalidad, la prueba de Kolmogorov, por mi muestra de 100 enfermeras. Resultando pruebas no paramétricas y el estadístico de Rho de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

Es indispensable precisar la necesidad de obtener los permisos y autorizaciones otorgados por el área de capacitación y docencia, así como consentimiento informado del personal, manifestándole que es de carácter anónimo, y siendo asimismo todo dato proporcionado utilizado únicamente con finalidad investigativa.

3. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 8

Distribución de Frecuencias - porcentajes de la variable gestión del talento humano.

Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	15	15,0	15,0	15,0
	regular	45	45,0	45,0	60,0
	buena	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

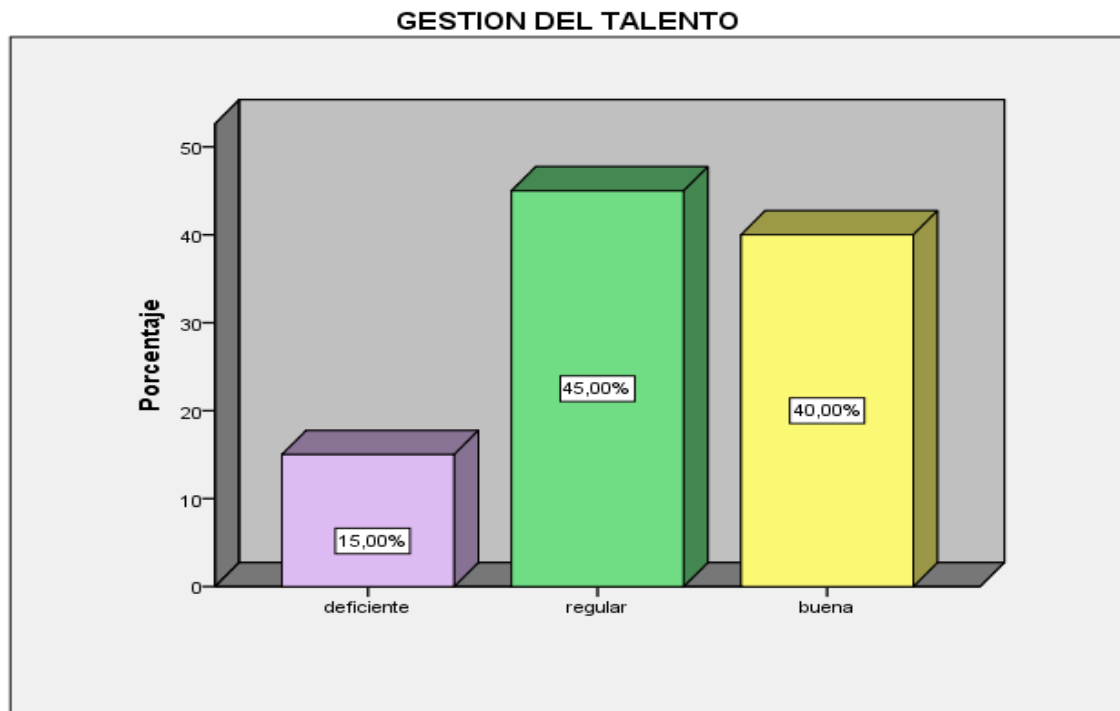


Figura 1: Distribución porcentual GTH

Se concluye; las enfermeras del (HMA) 2019, al ser encuestadas el 45 % manifestaron el nivel regular, el 40 % bueno y el 15 % de enfermeras indicaron que es deficiente, porque no cumplen su rol.

Tabla 9

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión comportamiento organizacional.

Comportamiento organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	15	15,0	15,0	15,0
	regular	60	60,0	60,0	75,0
	buena	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

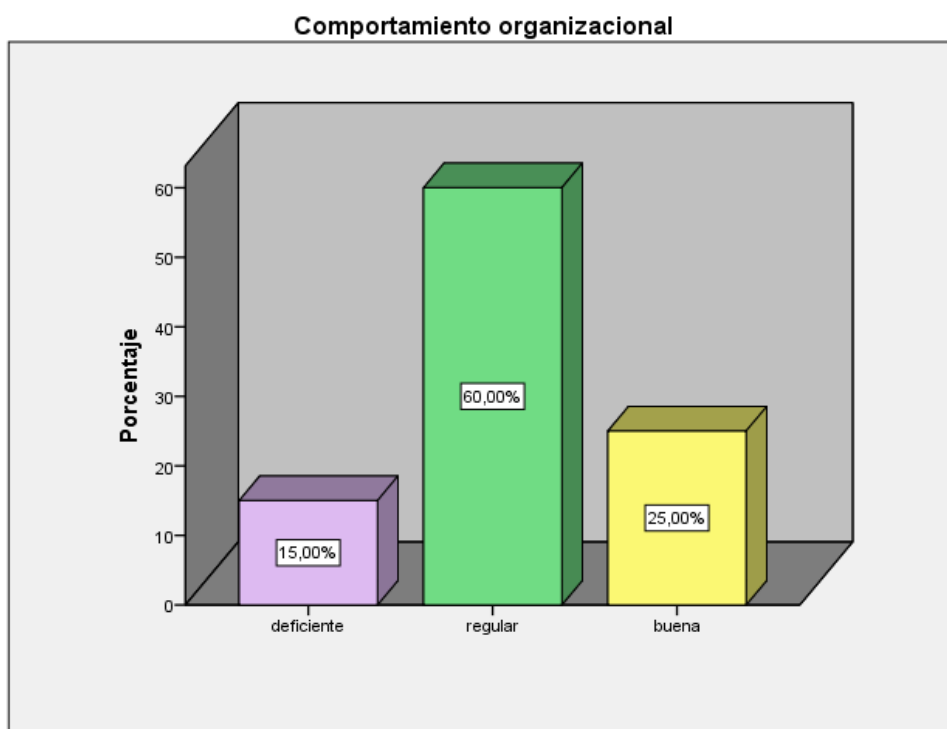


Figura 2 Distribución porcentual de comportamiento organizacional

Se concluye: sobre el comportamiento organizacional del GTH, el personal de enfermería del HMA 2019, el 60 % indico que es regular, el 25 % tienen nivel bueno y por último el 15 % indican un nivel deficiente.

Tabla 10

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	30	30,0	30,0	30,0
	regular	45	45,0	45,0	75,0
	buena	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

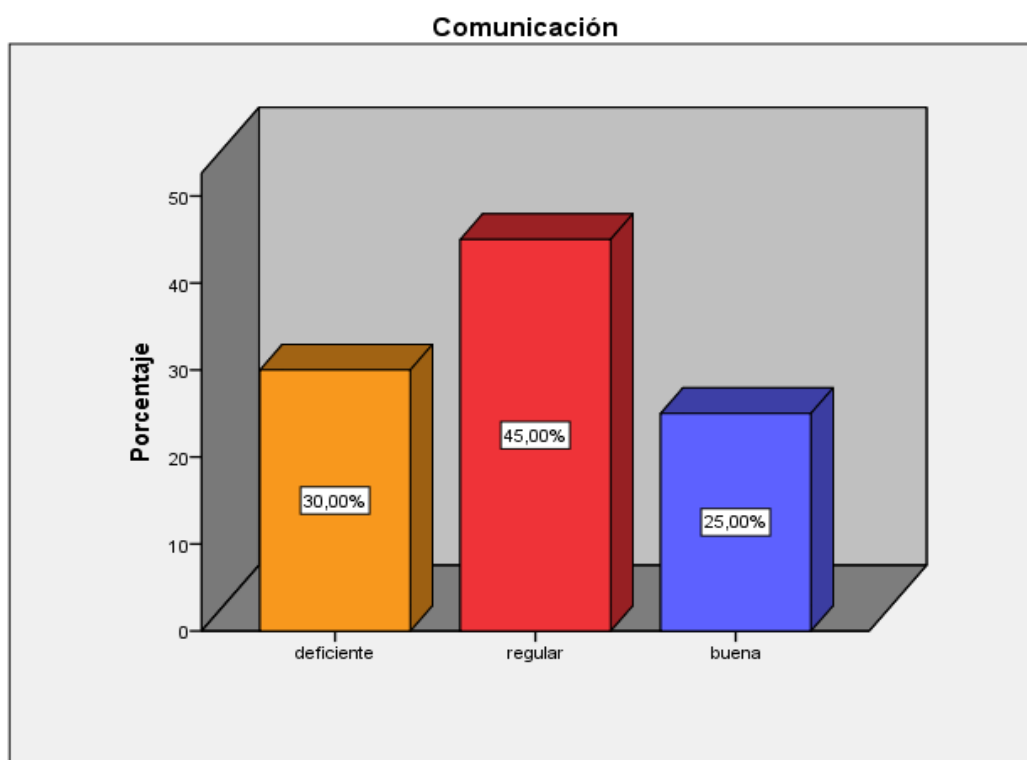


Figura 3 : Distribución porcentual sobre comunicación

Se concluye: sobre la comunicación del personal de enfermería del HMA, se observa que el 45 % indicaron que el GTH nivel regular, 25 % por ultimo 30 % de enfermeras deficiente en su comunicación.

Tabla 11

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión compensación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	deficiente	30	30,0	30,0
	regular	43	43,0	43,0
	buena	27	27,0	27,0
	Total	100	100,0	100,0

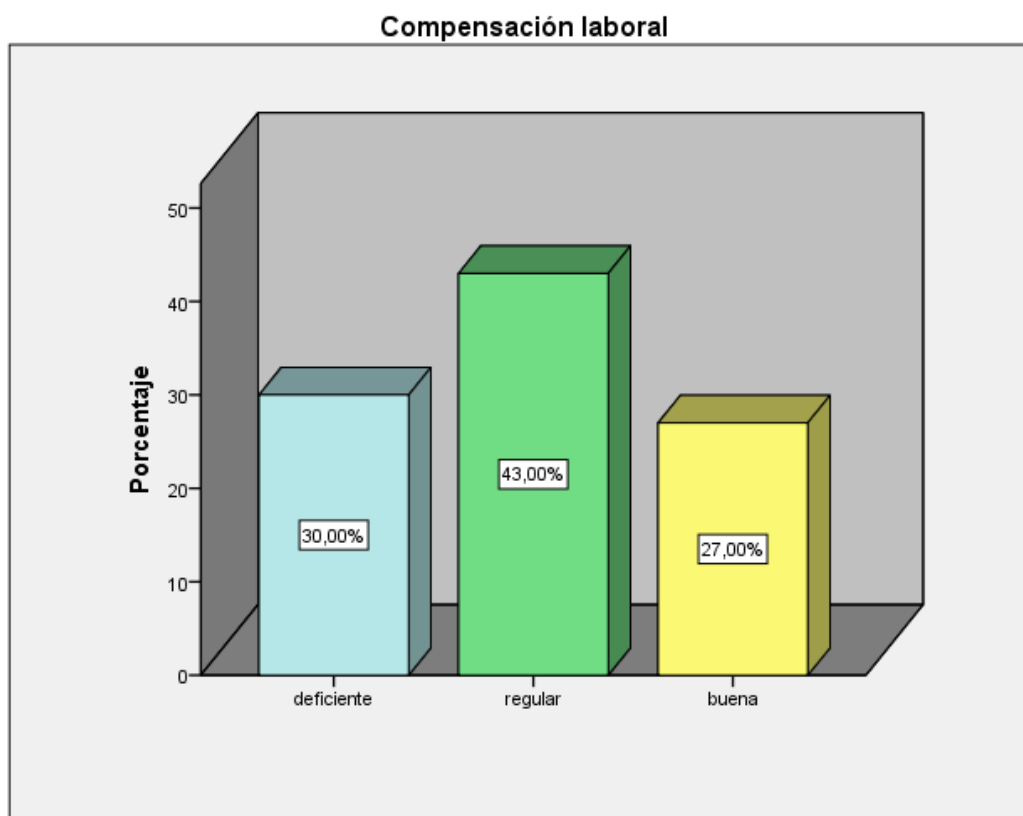


Figura 4 : *Distribución porcentual de compensación laboral*

Se concluye: en la encuesta de compensación, el 43 % presentaron un nivel regular, 30 % deficiente, y 27 % de enfermeras del HMA dicen que es bueno.

Tabla 12

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	15	15,0	15,0	15,0
	regular	55	55,0	55,0	70,0
	alto	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

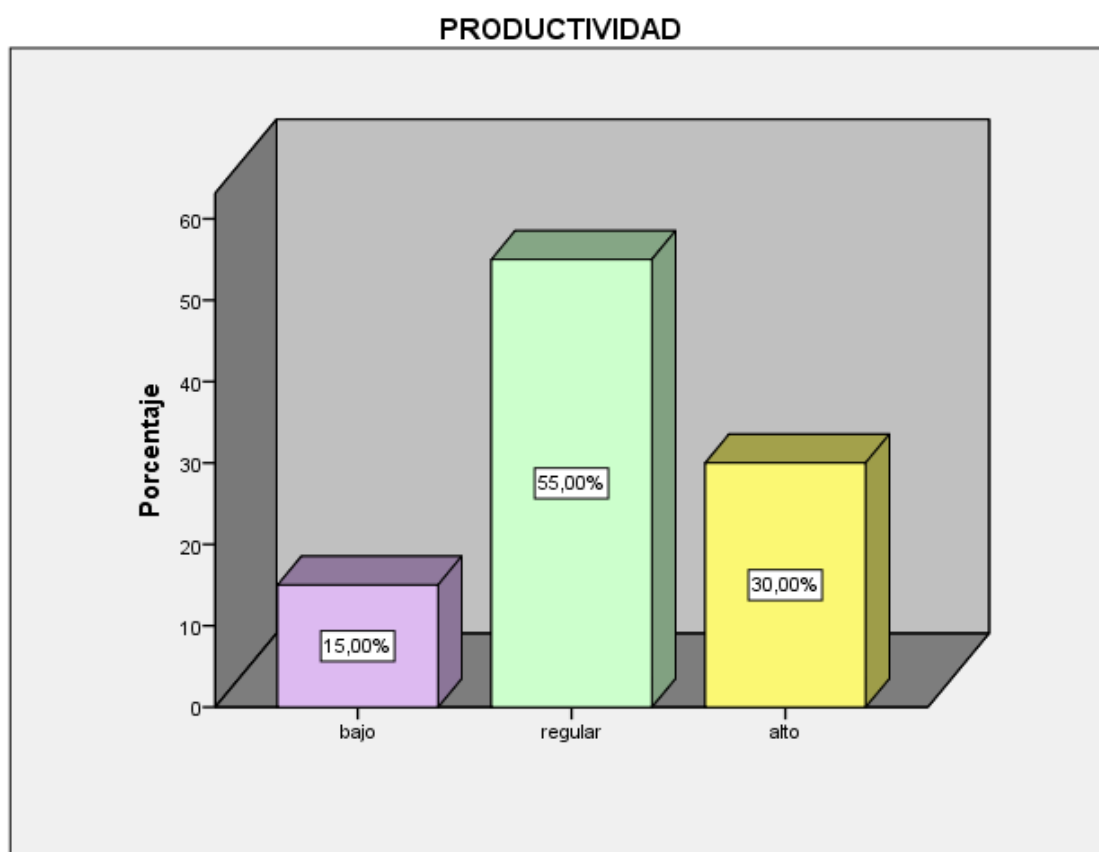


Figura 5 : Distribución porcentual productividad laboral

Se concluye: las enfermeras se pronunciaron que el 55 % tienen nivel regular, el 30 % cumplen sus tareas y/o obligaciones y el 15 % les falta por eso es bajo

Tabla 13

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión Factores de productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	15	15,0	15,0	15,0
	regular	65	65,0	65,0	80,0
	alto	20	20,0	20,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

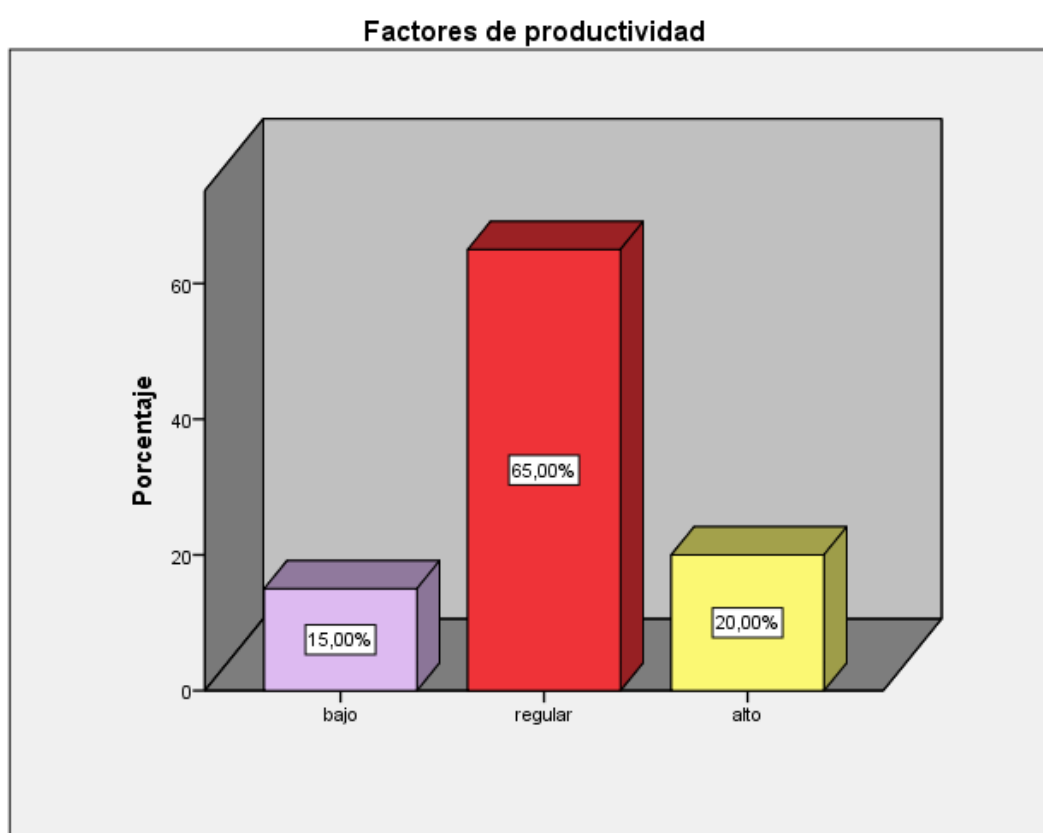


Figura 6 : *Distribución porcentual de Factores de productividad*

Se concluye: sobre factores de productividad laboral del personal de enfermería del HMA 2019, el 65 % manifestaron que los factores afectan en su producción por eso es 20 % alto, solo 15 % de los encuestados indican que les falta adaptarse y encima los factores produce baja productividad

Tabla 14

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo de la producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	bajo	30	30,0	30,0
	regular	50	50,0	50,0
	alto	20	20,0	20,0
	Total	100	100,0	100,0

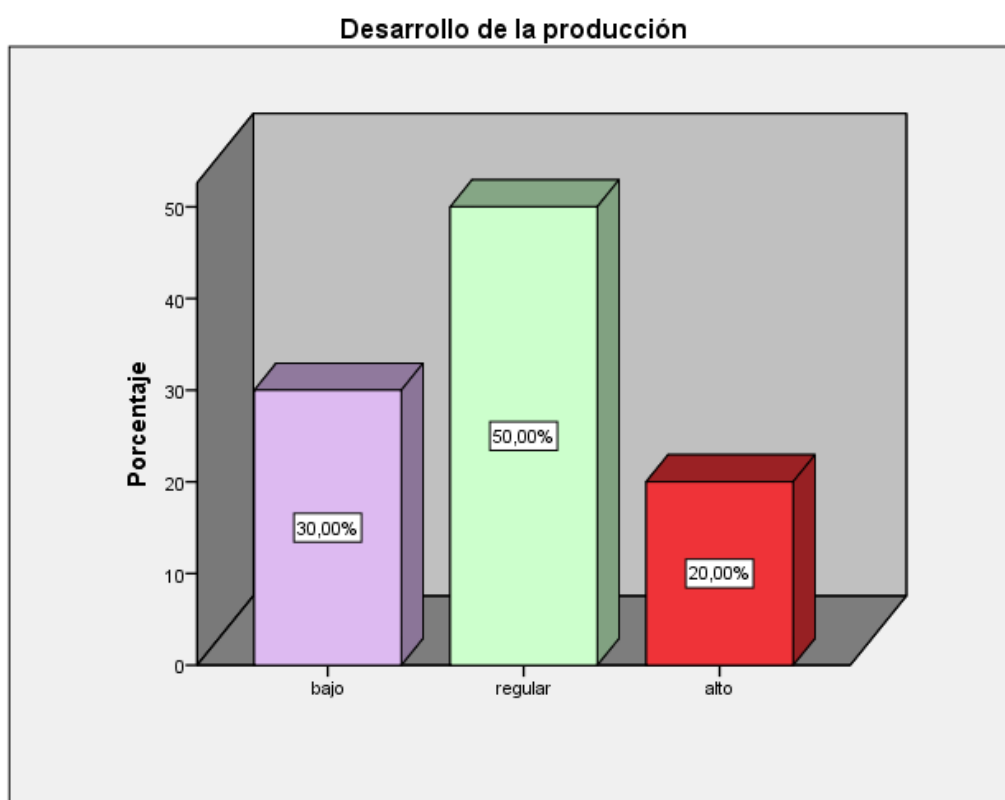


Figura 7 : Distribución porcentual de desarrollo de la producción

Se concluye: sobre desarrollo de la producción del personal de enfermería del HMA 2019, se concluyó que el 50 % presento regular, el 30 % bajo, seguido del 20 % un nivel alto.

Tabla 15

Distribución de Frecuencias y porcentajes de la dimensión desempeño de la productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	20	20,0	20,0	20,0
	regular	45	45,0	45,0	65,0
	alto	35	35,0	35,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

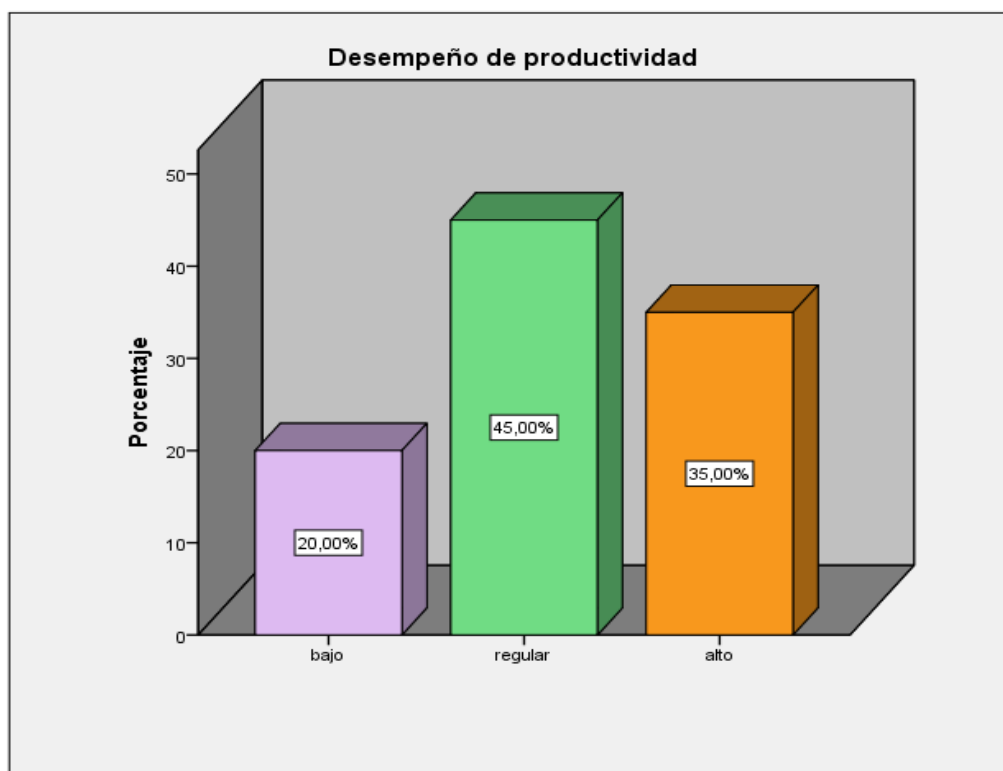


Figura 8 : Distribución porcentual de desempeño de productividad

Se concluye: que el desempeño de la productividad del personal de enfermería del HMA 2019, el 45 % presento un nivel regular, el 35 % un nivel alto, seguido del 20 % manifestaron un nivel bajo.

Resultados de tablas cruzadas o de contingencia

Tabla 16:

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

			Productividad laboral			
			bajo	regular	alto	Total
Gestión del talento humano	deficiente	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	5,0%	10,0%	15,0%
	regular	Recuento	5	30	10	45
		% del total	5,0%	30,0%	10,0%	45,0%
buena	Recuento	10	20	10	40	
	% del total	10,0%	20,0%	10,0%	40,0%	
Total	Recuento		15	55	30	100
	% del total		15,0%	55,0%	30,0%	100,0%

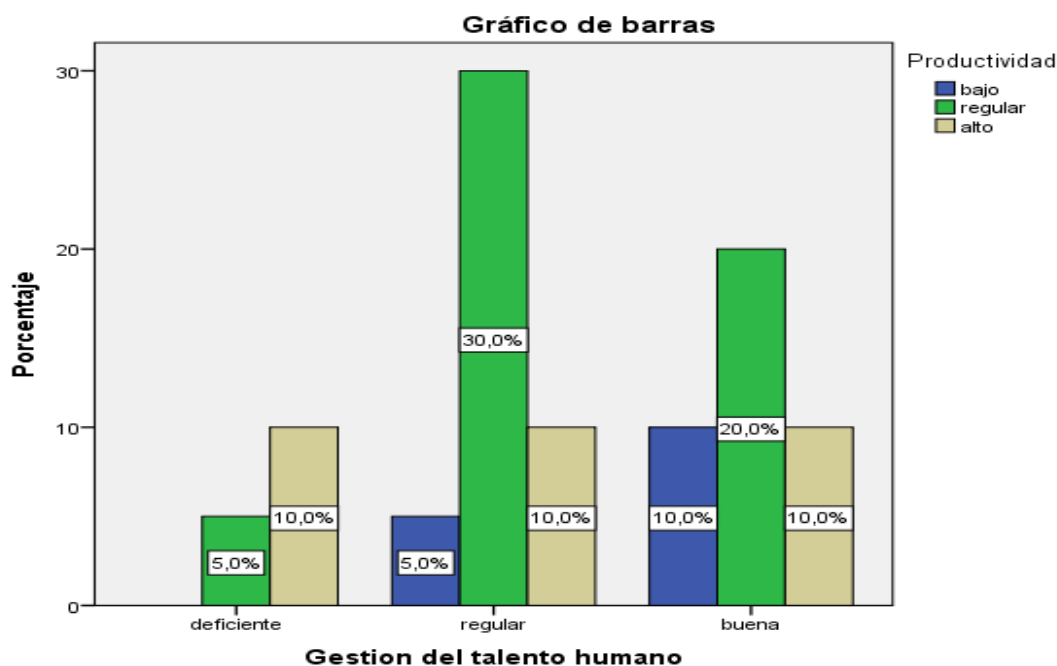


Figura 9 : Distribución porcentual de gestión del talento humano y productividad

se observa que entre la gestión del talento humano y la productividad el 30% perciben un nivel regular, el 20 % indicaron un nivel bueno de gestión y regular productividad y solo el 5 % un nivel deficiente de gestión del talento humano.

Tabla 17:

Distribución de frecuencias y porcentajes de comportamiento organizacional y productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		bajo	regular	alto		
Comportamiento organizacional	deficiente	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	5,0%	10,0%	15,0%
	regular	Recuento	5	40	15	60
		% del total	5,0%	40,0%	15,0%	60,0%
	buena	Recuento	10	10	5	25
		% del total	10,0%	10,0%	5,0%	25,0%
Total	Recuento	15	55	30	100	
	% del total	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%	

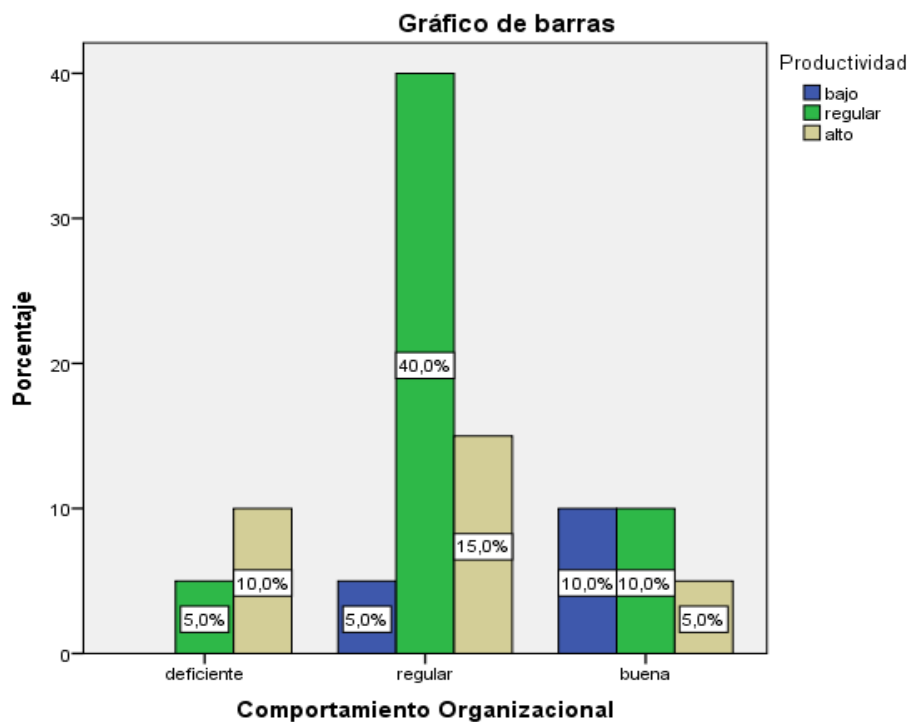


Figura 10 : Distribución porcentual de comportamiento y productividad laboral

Se observa que entre el comportamiento organizacional y la productividad el 40% perciben un nivel regular, el 10 % indicaron un nivel bueno de comportamiento y regular productividad y solo el 5 % un nivel deficiente de comportamiento.

Tabla 18:

Distribución de frecuencias y porcentajes de Comunicación y productividad laboral

			Productividad laboral			Total
			bajo	regular	alto	
Comunicación	deficiente	Recuento	0	20	10	30
		% del total	0,0%	20,0%	10,0%	30,0%
	regular	Recuento	5	25	15	45
		% del total	5,0%	25,0%	15,0%	45,0%
	buena	Recuento	10	10	5	25
		% del total	10,0%	10,0%	5,0%	25,0%
Total		Recuento	15	55	30	100
		% del total	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%

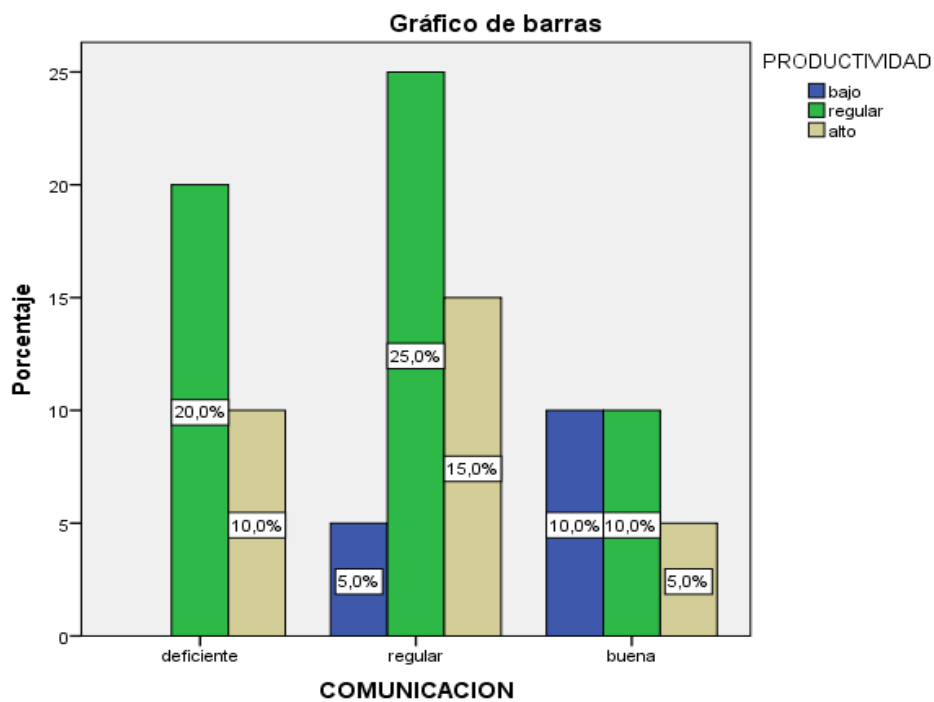


Figura 11 : Distribución porcentual de Comunicación y productividad laboral

Se observa que entre la comunicación y la productividad el 25% perciben un nivel regular, el 20 % indica un nivel deficiente y regular ´productividad y solo el 5 % un nivel bueno y productividad.

Tabla 19:

Distribución de frecuencias y porcentajes de compensación y productividad laboral

		Productividad laboral				
			bajo	regular	alto	
Compensación	deficiente	Recuento	0	15	15	30
		% del total	0,0%	15,0%	15,0%	30,0%
	regular	Recuento	10	23	10	43
		% del total	10,0%	23,0%	10,0%	43,0%
	buena	Recuento	5	17	5	27
		% del total	5,0%	17,0%	5,0%	27,0%
Total	Recuento	15	55	30	100	
	% del total	15,0%	55,0%	30,0%	100,0%	

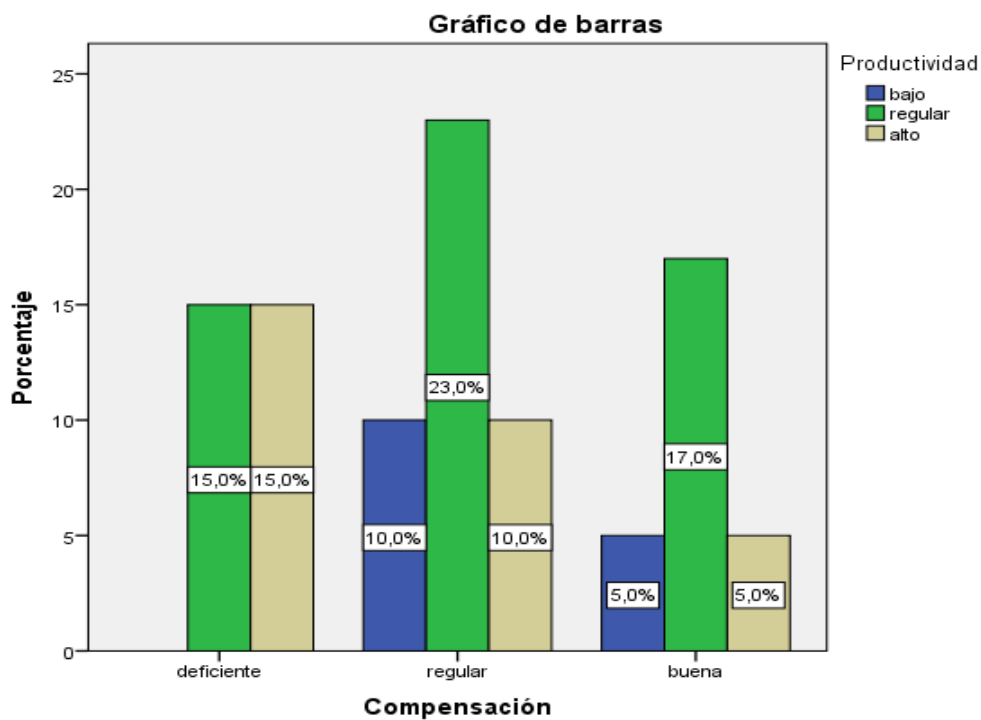


Figura 1 2 : Distribución porcentual de Compensación y productividad laboral

Se observa que entre la compensación y la productividad el 23% perciben un nivel regular, el 17 % indica un nivel bueno de compensación y regular ´productividad y solo el 15 % un nivel deficiente de compensación y regular productividad.

Tabla 20

Prueba de normalidad según kolmogorov

		GTH	Productividad
			ad
N		100	100
Parámetro de Poisson ^{a,b}	Media	2,25	2,15
Z - Kolmogorov		1,725	2,169
Sig. asintótica (bilateral)		,001	,000

a. prueba no paramétrica

N = 100, * p < 0.05

Por lo que podemos concluir, que las dimensiones de estudio, no están dentro del rango Siegel Y Castellan (1995)

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀=No existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

H₁= Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

Tabla 21:

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

			Gestión del talento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: La GTH se relaciona directamente con la productividad, si esto sube (comunicación, compensación) también aumenta la productividad del HMA 2019.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis:

H₀= No existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

H₁= Existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

Tabla 22

Significancia y correlación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral

			Comportamiento organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: según los resultados, el comportamiento organizacional incide de forma directa en la productividad de enfermeras del HMA 2019.

Segunda hipótesis

H₀= No existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

H₁= Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

Tabla 23:

Significancia y correlación entre la comunicación y la productividad laboral

			Comunicación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Asimismo, la comunicación por parte de GTH, va afectar en la productividad de las enfermeras, si esto no mejora, va ser difícil en la organización.

Tercera hipótesis:

H₀=No existe una relación directa y significativa entre la compensación y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

H₁= Existe una relación directa y significativa entre la compensación y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019

Tabla 24:

Significancia y correlación entre la compensación y la productividad laboral

			Compensación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa que el valor de p es igual a $0.000 < 0.01$. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre la compensación y la productividad laboral, coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = $0.000 < 0.01$; Rho = 750^{**}). es moderada altamente significativa.

IV. Discusión

4.1 Discusión de resultados

La tesis está dada por ardua búsqueda de los antecedentes, marco conceptual y datos estadísticos, realizando una investigación y comparación con los estudios referente a nuestros resultados, se concluye:

En la hipótesis general de gestión del talento humano, indicando que el 45% de las enfermeras tienen nivel regular en GTH y un 55% en productividad laboral

Así, Paz (2017) concluyó que los problemas de producción es por la pésima gestión que brindan al personal no cuenta con las personas capacitadas para realizar el trabajo. Por otro lado, Inca (2015) según los resultados obtenidos en la gestión fue un 40% y esto se debe al regular manejo en el desarrollo y productividad de la institución

La primera hipótesis establecida, entre comportamiento y la productividad, los resultados según los encuestados muestran un 60 % de nivel regular y los factores de productividad un 65 % del mismo nivel, Así mismo, Carbajal indico que su productividad es alta debido al buen manejo de la gestión.

La segunda hipótesis entre la comunicación y productividad, En igual forma, Santa María (2017) en su investigación demostró cuanto mejor haya una gestión de los recursos en la organización todo será mejor, el 80 % de sus encuestados indicaron un nivel regular en su gestión y un 73 % en su desempeño.

Asimismo, en referencia a la tercera hipótesis entre la compensación y la productividad, se obtuvo como resultado un 53,75 % de nivel regular según los encuestados con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .750**), es moderada altamente significativa. Comparado con los estudios de Bravo (2017) con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .984**), el nivel de productividad alcanzó un 79,6% de nivel regular.

V. Conclusión

Después de haber hecho el análisis al personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, se llega a las siguientes conclusiones:

Primera:

La gestión del talento humano habilidades y la productividad laboral tienen una relación positiva y fuerte, verificado con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .605**); esto es a cuanto mejor se desarrolle el GTH, mejor será la productividad de las enfermeras.

Segunda:

Entre el comportamiento y la productividad, también existe una relación positiva y moderada, con una rho de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .583**). Esto es posible porque el 60 % señalaron que el comportamiento por parte de la GTH tiene un nivel regular, entonces si hay un mejor comportamiento como líderes, como cabeza de la institución habrá una mayor productividad

Tercera:

Entre la comunicación y la productividad, también existe una relación positiva y moderada, con una rho de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .550**). Esto es posible porque el 45 % señalaron que la comunicación por parte de la GTH tiene un nivel regular, entonces si hay una mejor comunicación entre jefes, coordinadores y parte asistencial habrá una mayor productividad

Cuarta:

Por último, entre la compensación laboral y la productividad laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, existe una relación positiva y moderada, rho de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .750**), existe una diferenciación entre las compensaciones y esto que hay enfermeras nombradas, CAS y terceros, al ver esa diferenciación y realizando el mismo trabajo, hay desgano en las enfermeras que reciben menor remuneración

VI. Recomendaciones

La gestión del talento es esencial para cualquier organización hoy en día. debe considerarse una estrategia a largo plazo para potenciar al máximo las capacidades de los trabajadores.

1. Se recomienda al personal de enfermería que es indispensable que se resalten sus virtudes o fortalezas, que se les incentive cuando han hecho un buen trabajo o que se les compense cuando un proyecto ha tenido buenos resultados.

2. Se recomienda a recursos humanos, mantener al personal actualizado con las últimas tendencias en sus campos de trabajo no solo es un beneficio para la institución sino para los empleados. Asistencia a seminarios, congresos o intercambios laborales son algunas ideas que pueden aplicarse para lograr ese balance entre capacitación y bienestar.

3. Se recomienda a los colaboradores que deben cumplir con las tareas de su trabajo, por eso, cuando se brindan espacios para que el empleado comparta con su familia, son bien recibidos. Las fiestas para los niños, almuerzos empresariales para ir con sus parejas o simplemente algunos días de descanso remunerado pueden ser algunas buenas prácticas.

4. Se recomienda a la gestión del talento humano los empleados sueñan con un crecimiento al interior de la institución. Valorar los esfuerzos que los profesionales hacen para estudiar hacer una especialización, maestrías o doctorados.

5. y por último se recomienda a los empleados, contar con espacios de integración o actividad física son muy importantes; los campeonatos deportivos, la celebración de cumpleaños amor y amistad, entre otros, pueden ser una buena práctica para que cada trabajador demuestre capacidades o destrezas diferentes a las de su quehacer diario. Estos momentos no solo afianzan las buenas relaciones entre compañeros, sino que desarrollan otras habilidades que en el día a día podrían no ser percibidas.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: EPISTEME C.A. Recuperado en <http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias2012>
- Bravo, M.(2017) Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui – 2017 -Lima, Perú (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- Bernal, A. y Sierra, H. (2013), *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2da. Ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bernal, A. (2013). *Organización en las empresas líderes*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Bernal, A. y Sierra, H. (2013). *Procesos organizacionales*. Caracas, Venezuela: Editorial Montero.
- Berrocal, P (1994) *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill
- Cequea, M.; Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La Productividad desde una perspectiva Humana: Dimensiones y Factores. *Intangible Capital*, Vol. 7, num.2. pp. 549-584. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Cruz L. y Jiménez S. (2013), *Principios de la Administración*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Ed. Mac Grill
- Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Ed. Mac Grill
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª ed.). México: Mc. Graw Hill.

- Demicheli, R. (2008). *The effects of surgery on tumor growth: a century of investigations*. Recuperado desde URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18550576>
- De Paz, V (2017) *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico, de un hospital III de Lima*, (tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Facho, J. (2016) *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú. Recuperado de URL:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fayol, H. (1916). *Fundamentos de gestión empresarial*. México D.f: mexicana. Recuperado desde URL: <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>.
- Fuentes, D. (2012). *El reglamento interno*. Recuperado desde URL: www.monografias.com/trabajo96/reglamento-interno/reglamento-interno.shtml
- Galvis, D. (2013). *La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmecánica de la ciudad de Tulcán*. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- García, C. (2002). *Análisis de la eficiencia técnica y asignativa a través de las fronteras estocásticas de costes; una aplicación en los hospitales de INSALUD*. España: Tesis de Doctorado. Universidad de Valladolid. Recuperado en URL: <file:///D:/Estrella/Downloads/analisis-de-la-eficiencia-tecnica-y-asignativa-a-traves-de-las-fronteras-estocasticas-de-costes-una-aplicacion-a-los-hospitales-del-insalud--0.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5ta. Ed.). México D.F.: Interamericana Editores. S. A. de C. V.
- Knootz, Weihrich & Cannice. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial, Liderazgo*. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y;jsessionid=18FFA615A48AC1750F037FCF97657A7A?sequence=2>

Lau, E (2017) *Eficiencia y productividad del sistema hospitalario*. Recuperado en URL:http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6559/TDUEX_2017_Lau_Cortes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, J. (2013), Opinión Economía 2013. *Revista América Economía Perú*. Recuperado de URL: https://issuu.com/americaeconomia/docs/ae_099_jul16-baja

Mendoza, W. (2017) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Recuperado de URL: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
Número URL:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Montoya, S. (2013). *Administre su empresa, de la estrategia a la práctica* Recursos Humanos. Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A. Recuperado de URL: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Prieto, P. (2013) Gestión del Talento Humano. Blog Talento Humano. Agosto 4 de 2010. Disponible en: <http://talentohumanoibeth.blogspot.es/1284682340/> consultada el 10 de marzo de 2013. Recuperado de URL: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de URL: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.) México: Ed. Pearson. Recuperado desde URL: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodríguez, L. Núñez, A. Cequea, P. (2011), *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela*. Recuperado el 20 de junio del 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

- Sánchez, P; Reyes, E. (2015). *Manual de términos en investigación*. Recuperado de URL:
file:///C:/Users/Karen/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(1).pdf
- Senge, P. (2008) *The Necessary Solution (La Solución Necesaria)*, 2008. Recuperado desde URL: https://es.wikipedia.org/wiki/Peter_Senge
- Siegel, S. y Castellan, N. (1995) *Estadística no paramétrica, aplicada a las ciencias de la conducta*. Recuperado desde URL:
https://paulyecologia.files.wordpress.com/2016/11/estadisticas_no_parametricas-siegel5b15d-1.pdf
- Suguna y Vimala (2018) *An Investigation of the Job Performance of Administrative Staff in Government Hospitals, Malaysia*. Recuperado desde URL:
https://www.researchgate.net/publication/327501629_An_Investigation.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 1. Matriz de consistencia						
Título: "Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019"						
Autor: Br. María Sonia Mamani						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cómo se relaciona la comunicación y la productividad laboral del</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la productividad laboral del</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora</p>	VARIABLE 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
			Comportamiento organizacional	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional	1 - 11	Escala de Medición Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre
			Comunicación	Relaciones humanas Trabajo en equipo Barreras de comunicación	12 - 21	
			Compensación laboral	Motivación Reconocimiento Cumplimiento de brechas	22 - 31	
			VARIABLE 2: Productividad laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
			Factores de productividad	Tiempo de producción Recursos para la producción	1-09	nunca (1) Casi nunca

<p>personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cómo se relaciona la compensación laboral y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019?</p>	<p>personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p>	<p>2019</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2019</p>		Equipamiento para la producción		(2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
			Desarrollo de producción	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía	10 - 18	
			Desempeño de producción	Capacidad de solución de problemas Capacidad de integración	19 - 27	

Anexo 2: Base de Prueba Piloto

GESTION DEL TALENTO HUMANO																																	
COMPORTAMIENTO											COMUNICACIÓN										COMPENSACION												
N/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31		
1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	5	
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3		
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4		
4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4		
5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	5	3	4		
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3		
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
9	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4		
10	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4		
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3		
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
13	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3		
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
15	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
21	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	4	
22	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	
23	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
24	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	5	4	4	
25	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	3	4	
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
29	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	
30	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	5	4	2	

PRODUCTIVIDAD																											
FACTORES									DESARROLLO									DESEMPEÑO									
N/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27
1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4	
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5	3	3	4	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5	5	5	4	
21	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	

N°/Q	PRODUCTIVIDAD																										
	FACTORES									DESARROLLO									DESEMPEÑO								
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27
1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	5	3	4	5	3	3	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	
21	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	
34	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	
37	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5	3	3	3	
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	
41	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	
54	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	
57	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	3	3	2	5	5	3	4	5	3	3	4	
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	4	4	
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	
61	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4								

Anexo 4: Validez de los instrumentos

	remuneración personal							
27	El trabajo que Ud. realiza es evaluado de forma justa	✓						
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta al hospital	✓	✓					
29	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.	✓	✓					
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.	✓	✓					
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad de trabajo.	✓	✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dr/Mg: DNI: 25124732.....

Especialidad del validador:

25 de mayo del 2019.

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio 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

26	Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.	✓	✓	✓	✓		
27	Brinda servicio en el menor tiempo posible para la satisfacción del usuario.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados. Dr/Mg: DNI: 25624732

Especialidad del validador:

25 de mayo del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio 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

27	EL trabajo que Ud. realiza es evaluado de forma justa	/						
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta la institución	/						
29	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.	/						
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.	/						
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.	/						

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados: Carballo Beutelsa Inocente DNI: 09719678

Especialidad del validador: Psicólogo

25 de mayo del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Inocente Beutelsa Carballo
 Exp. Administración de la Educación
 DNI 09719678

Firma del Experto Informante

27	Brinda servicio en el menor tiempo posible para la satisfacción del usuario.	/	/	/	/	/
----	------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Muy Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) / No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados: Dr/Mg: *Cabayal Bautista Luciente* DNI: *09719678*

Especialidad del validador: *Metodología*

25 de mayo del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

[Firma]
Isabella Marivel
 Cabayal Bautista
 Dra. Administradora de la Educación
 DNI: 09719678

Firma del Experto informante

27	EL trabajo que Ud. realiza es evaluado de forma justa								
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta a la institución								
29	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.								
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.								
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados: Dr/Mg: *Pillman Infanzon De Schelle* DNI: *40885280*

Especialidad del validador: *Tamayo*

25 de mayo del 20*19*

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Pillman Infanzon De Schelle
 Profesor en Gestión de los Servicios de la Salud

Firma del Experto informante

27	Brinda servicio en el menor tiempo posible para la satisfacción del usuario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
----	------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validados: Dr/Mg: Pillmay, Jefferson Espuña DNI: 40885280

Especialidad del validador: Temática

25 de mayo del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio 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 5: Instrumento Cuestionario para medir la variable Productividad Laboral

Este instrumento tiene por finalidad obtener información de la productividad laboral. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa(x).

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	CN	AV	CS	S

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSION :FACTORES DE PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo					
3	Es leal con sus superiores y compañeros a favor de las metas propuestas.					
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción					
5	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos					
6	Comparte las estrategias operacionales con sus compañeros y superiores.					
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
8	Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en la institución.					
9	Mantiene una actitud positiva antes los cambios que se generan en la organización.					
DIMENSION: DESARROLLO DE LA PRODUCCION		1	2	3	4	5
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad para la productividad					
11	Realiza trabajos personales dentro del horario de trabajo compartiendo conocimientos.					
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
14	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.					
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
DIMENSION: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.					
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
21	Inserta las herramientas tecnológicas a sus labores de manera continua.					
22	Hace buen uso de equipo e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente					
23	Aplica sus nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
26	Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.					
27	Brinda servicio en el menor tiempo posible para la satisfacción del usuario.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

Este instrumento tiene por finalidad obtener información de la productividad laboral en enfermeras del Hospital Minsa , en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	CN	AV	CS	S

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO						
DIMENSION: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
1	La Institución tiene una misión clara.					
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre el personal.					
3	Se mantiene un buen clima laboral en el área donde trabaja.					
4	Existe flexibilidad para ausentarse ante sucesos inesperados.					
5	Trabaja para alcanzar objetivos estratégicos de la Institución.					
6	Se respeta el reglamento interno.					
7	Se generan alternativas para la solución de problemas en la institución.					
8	La Institución capacita a los servidores en temas que son de importancia.					
9	Los directivos informan adecuadamente las decisiones tomadas					
10	La institución apoya y busca el logro de objetivos y metas trazadas					
11	Se fomenta la cooperación entre las diferentes grupos de trabajo					
DIMENSION: COMUNICACIÓN						
		1	2	3	4	5
12	Mantiene comunicación permanente con el coordinador y los trabajadores de la institución.					
13	Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución.					
14	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan.					
15	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de una manera rápida					
16	Participa en equipos de investigación, recreación y /o deportivos.					
17	Se realizan actividades de bienestar social para los trabajadores.					
18	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre trabajadores.					
19	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la institución.					
20	El trabajo que Ud realiza es valorado por sus compañeros.					
21	Tiene la iniciativa para realizar una actividad sin que se lo pida.					
DIMENSION: COMPENSACION LABORAL						
		1	2	3	4	5
22	La institución lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño					
23	Su entorno laboral le demuestra confianza en las actividades que Ud realiza.					
24	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de su institución.					
25	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.					
26	La institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración personal					
27	EL trabajo que realiza es evaluado de forma justa.					
28	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta la institución.					
29	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.					
30	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.					
31	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.					

Anexo 6: Permiso de la Institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.783 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
LIC. ANA MARIA QUISPE HUAMAN
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA
Atención:
JEFA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MARÍA SONIA MAMANI VARGAS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARÍA SONIA MAMANI VARGAS** identificado(a) con DNI N.º **4633367** y código de matrícula N.º **7001218808**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL
ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA EN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

HOSPITAL "MARÍA AUXILIADORA"
[Signature]
Lic. Ana María Quispe Huaman
Jefa de Central de Esterilización
C.E.P. 34509 R.N.E. 4718

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2650

Anexo 7: Artículo Científico

1. Título: Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019
2. María Sonia, Mamani Vargas. sonia.1462@hotmail.com_ UCV Sede Lima-Este.

3. Abstract

The present research work entitled: "Management of human talent and labor productivity of the nursing staff of Hospital Minsa 2019" Being its general objective To determine the relationship between the management of human talent and the labor productivity of the nursing staff of Hospital Minsa 2019 The authors who support me are: Chiavenato (2009, p.140), for the variable of Human talent management and for labor productivity Robbins and Judge (2009, p.176). The sample consists of 100 nurses. The type of research is substantive and the research design is non-experimental correlational level and quantitative approach. The technique that was used is the survey and the data collection instruments are two questionnaires validated by an expert judgment, they were also validated by other authors and applied to the nursing staff. For the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which came out: 0.913 for the variable of human talent management and 0.779 for the variable labor productivity

4. Palabras Clave: *Human talent management, labor productivity, performance*

5. Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: "Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Minsa 2019" Siendo su objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Minsa 2019. Los autores que me respaldan son: Chiavenato (2009, p.140), para la variable de Gestión del talento humano y para productividad laboral Robbins y Judge (2009, p.176). La muestra está conformada por 100 enfermeras. El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios validados por un juicio de expertos, también fueron validados por otros autores y aplicados a al personal de enfermería. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.913 para la variable gestión del talento humano y 0.879 para la variable productividad laboral

6. Palabras Clave: *Gestión del talento humano, productividad laboral.*

7. Introducción

Los últimos años de estudio se ha observado que las organizaciones requieren de un buen equipo de recursos humanos, ya que es dispensable en el crecimiento de la institución y de la productividad de los trabajadores. A nivel internacional muchas organizaciones están en pleno crecimiento ya que apuestan en la formación, capacitación y motivación de sus trabajadores, siendo ellos el eje principal de crecimiento, así mismo se ve reflejado en su producción y desempeño laboral. En estos nuevos tiempos donde la tecnología va avanzando increíblemente, las empresas están en constante competencia y evaluación de los usuarios. Es por eso que, si una empresa no se prepara para los desafíos que exige la sociedad, fracasa y empieza a producir menos. Así como García A, (2013). En su estudio gestión y competencias del personal de Ecuador, donde menciona que la base principal de la organización va depender de su dirección y sobre su influencia en sus trabajadores.

Por otro lado, Chiavenato (2008), menciona que las organizaciones para lograr las mejores capacidades de sus trabajadores, deben tener una buena organización. En un mundo

universalizado, dónde se desarrollan nuevas tácticas para llegar a ser más competente, existen muchas preguntas direccionadas para las organizaciones, el cual se base para enfrentar, adaptar e integrar el desarrollo de las nuevas tecnologías. Por otro lado, la producción laboral es de gran importancia porque se ve reflejado el trabajo organizado y bien dirigido de los recursos humanos. A nivel del sector salud, la producción va estar dado por indicadores, así como lo indica el ministerio de Salud, ente regulador, que establece los lineamientos de políticas y sus principales retos de brindar la mejor atención a los usuarios.

Finalmente, la productividad de las enfermeras siempre se ha calificado como regular y a veces que no cumplen las expectativas que le solicitan los coordinadores y los usuarios, es por eso que decidí tomar este estudio y ver la como influye la gestión en la producción de atenciones, curaciones y/ otras ocupaciones de enfermería de dicho nosocomio.

8. Metodología

El estudio se base en un enfoque cuantitativo, se da a través de la recolección de datos con el propósito de verificar una hipótesis mediante un análisis estadístico, con el propósito de

establecer normas. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

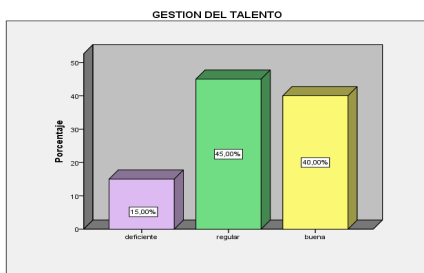
De tal manera, el objetivo es investigación básica, porque trata de responder a los problemas sustanciales y está orientada, a describir, explicar, predecir o decir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica.

Asimismo, el estudio es de diseño no experimental, no hay manipulación de las variables, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

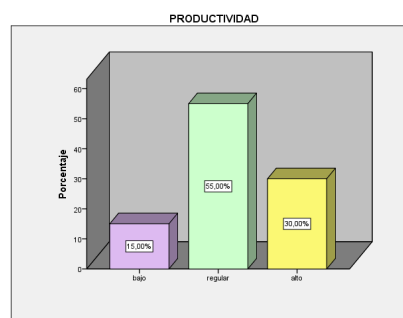
Es de corte transversal, su recolección de información es solo una vez.

9.Resultados

Con relación sobre gestión del talento humano, las enfermeras encuestadas manifestaron que tienen un 45 % de nivel regular, el 40 % bueno y el 15 % de indicaron que es deficiente, porque no cumplen su rol adecuadamente.



En relación a la productividad laboral de las enfermeras un gran grupo manifestó que cumplen con un 55 % y es nivel regular, el 30 % tareas y/o obligaciones y el 15 % un nivel bajo porque no cuentan con los materiales y/o les falta capacitarse para desempeñarse adecuadamente y cumplir con sus obligaciones.



10. Discusión

Después de una ardua búsqueda de los antecedentes, marco conceptual y datos estadísticos, se concluye:

En la hipótesis general de gestión del talento humano, indicando que el 45% de las enfermeras tienen nivel regular en GTH y un 55% en productividad laboral. Así, Paz (2017) concluyó que los problemas de producción es por la pésima gestión que brindan al personal no cuenta con las personas capacitadas para realizar el trabajo. Por otro lado, Inca (2015) según los resultados obtenidos en la gestión fue un 40% y esto se debe al regular manejo en el desarrollo y productividad de la institución

La primera hipótesis establecida, entre comportamiento y la productividad, los resultados según los encuestados muestran un 60 % de nivel regular y los factores de productividad un 65 % del mismo nivel, Así mismo, Carbajal indico que su productividad es alta debido al buen manejo de la gestión.

La segunda hipótesis entre la comunicación y productividad, En igual forma, Santa María (2017) en su investigación demostró cuanto mejor haya una gestión de los recursos en la organización todo será mejor, el 80 % de sus encuestados indicaron un nivel regular en su gestión y un 73 % en su desempeño.

Asimismo, en referencia a la tercera hipótesis entre la compensación y la productividad, se obtuvo como resultado un 53,75 % de nivel regular según los encuestados con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .750**), es moderada altamente significativa. Comparado con los estudios de Bravo (2017) con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .984**), el nivel de productividad alcanzó un 79,6% de nivel regular.

11. Conclusiones

Después de haber hecho el análisis al personal de enfermería del Hospital María

Auxiliadora, se llega a las siguientes conclusiones:

Primera: La gestión del talento humano habilidades y la productividad laboral tienen una relación positiva y fuerte, verificado con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .605**); esto es a cuanto mejor se desarrolle el GTH, mejor será la productividad de las enfermeras.

Segunda: Entre el comportamiento y la productividad, también existe una relación positiva y moderada, con una rho de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .583**). Esto es posible porque el 60 % señalaron que el comportamiento por parte de la GTH tiene un nivel regular, entonces si hay un mejor comportamiento como líderes, como cabeza de la institución habrá una mayor productividad

Tercera: Entre la comunicación y la productividad, también existe una relación positiva y moderada, con una rho de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .550**). Esto es posible porque el 45 % señalaron que la comunicación por parte de la GTH tiene un nivel regular, entonces si hay una mejor comunicación entre jefes, coordinadores y parte asistencial habrá una mayor productividad

Cuarta: Por último, entre la compensación laboral y la productividad

laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, existe una relación positiva y moderada, rho de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .750**), existe una diferenciación entre las compensaciones y esto que hay enfermeras nombradas, CAS y terceros, al ver esa diferenciación y realizando el mismo trabajo, hay desgano en las enfermeras que reciben menor remuneración

12. Bibliografía

Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: EPISTEME C.A.

Obtenido de

<http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias2012>

Bernal, A. y Sierra, H. (2013), *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2da. Ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las*

Organizaciones. México: Ed. Mac Grill

Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición. México: Mc. Graw Hill.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ava edición. México: Ed. Pearson. Recuperado desde URL: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

13. Reconocimientos

A mi casa de estudios, por instruirme, a los catedráticos por sus enseñanzas, a mi asesor por la paciencia.

A la Maestra Estrella Pillman Infanson por su apoyo incondicional, por motivarme a realizar uno de mis sueños.

Yo, MGTR. GUZMAN CANCHERO GLADYS MARTHA, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA-2019.”

De la estudiante María Sonia Mamani Vargas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San de Lurigancho 11 de Diciembre del 2019



[Handwritten Signature]

MGTR. GLADYS MARTHA GUZMAN CANCHERO

DNI: 25624732



[Handwritten Signature]

Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Vice-Rectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la Salud

AUTORA

Br. Mamani Vargas, María Sonia

ORCID (0000-0001-5655-318)

ASESORA

Mg. Guzmán Canchero, Gladys Martha

ORCID (0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgos en salud

LIMA PERU



Resumen de coincidencias ✕

21 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 % >
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 % >
7	www.ccsenet.org Fuente de Internet	<1 % >
8	theibfr.com Fuente de Internet	<1 % >

Resolution **Activado** 🔍

ES 🔊 🖱️ 🗄️ 10:04 a.m. 11/12/2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Maria Sonia Mamani Vargas, identificado con DNI N° 04633367, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSA, LIMA-2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

DNI: Nro. 04633367

Lima, San Juan de Lurigancho de 20 de Noviembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerectorado de Investigación	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR. MARIA SONIA MAMANI VARGAS.

INFORME TÍTULADO:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DEL MINSAL, LIMA-2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 09-08-2019

NOTA: 16



Miguel Pérez

FIRADO DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN