



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y productividad laboral
del personal médico de un hospital III de Lima, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Br. Víctor Raúl De Paz Delgado

ASESOR:

Dr. Joaquín Vertiz Osorio

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de servicios de la salud

PERÚ – 2017

Página de Jurado

Presidente: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

Secretario: Dr. Danilo Sánchez Coronel

Vocal: Joaquín Vertíz Osorio

Dedicatoria

A mi madre Magdalena y a mi hijo Flavio Gabriel quienes son los motores que impulsan mi quehacer en mi vida personal y profesional

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a los médicos del hospital que han colaborado en la materialización de la presente investigación, al Dr. Joaquín Vertiz O. excelente profesor por su paciencia y sapiencia por ayudarnos a lograr nuestros sueños.

A mis familiares por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes a la distancia supieron siempre transmitirnos su confianza y aliento para que supiera Mantener el equilibrio como persona.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 31 de marzo de 2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Víctor Raúl De Paz Delgado, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017”, presentado en 126 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro en gestión de los servicios de la salud.

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 estipulado 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 determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de Mayo de 2017

.....
Dr. Víctor Raúl De Paz Delgado

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Ciencias Médicas, sección de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud , presento el trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima , con una población de 260 médicos de las diferentes especialidades y una muestra de 152 médicos de un hospital III de Lima, el muestreo fue probabilístico por estratos ,con dos instrumentos de medición de la gestión del talento humano y la productividad laboral validado por expertos en investigación y gestión.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la sétima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	39
1.4. Problema	40
1.5. Hipótesis	43
1.6. Objetivos	43
II. MARCO METODOLÓGICO	44
2.1. Variables	45
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	47
2.4. Tipos de estudio	47
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	86

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano	46
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral	46
Tabla 3	Distribución de la población	49
Tabla 4	Distribución de la muestra	50
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano por juicio de expertos	52
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano	52
Tabla 7	Baremos de la variable gestión del talento humano	52
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos	53
Tabla 9	Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad laboral	54
Tabla 10	Escalas y baremos de la variable la productividad laboral	54
Tabla 11	Niveles de la variable gestión del talento humano	57
Tabla 12	Niveles de la dimensión comportamiento organizacional	58
Tabla 13	Niveles de la dimensión comunicación	59
Tabla 14	Niveles de la dimensión compensación laboral	60
Tabla 15	Niveles de la variable productividad laboral	61
Tabla 16	Niveles de la dimensión factores higiénicos	62
Tabla 17	Niveles de la dimensión factores motivacionales	63
Tabla 18	Correlación entre la gestión del talento humano y la productividad	64
Tabla 19	Correlación entre el comportamiento organizacional y la productividad	65
Tabla 20	Correlación entre la comunicación y la productividad laboral	66
Tabla 21	Correlación entre la compensación laboral y la productividad laboral	67

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	48
Figura 2	Niveles de la variable gestión del talento humano	57
Figura 3	Niveles de la dimensión comportamiento organizacional	58
Figura 4	Niveles de la dimensión comunicación	59
Figura 5	Niveles de la dimensión compensación laboral	60
Figura 6	Niveles de la variable productividad laboral	61
Figura 7	Niveles de la dimensión factores higiénicos	62
Figura 8	Niveles de la dimensión factores motivacionales	63

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

El método que se utilizó fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo dentro del paradigma del positivismo fue de tipo sustantiva con un nivel descriptivo – correlacional , el diseño que se trabajó fue el no experimental de corte transversal con una población 260 médicos y la muestra estuvo conformada por 152 médicos de las diferentes especialidades de un hospital III de Lima, el muestreo que se realizó fue probabilístico estratificado, la técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó dos cuestionarios para las variables de estudio los cuales pasaron por las dos propiedades básicas de todo instrumento de medición tener validez a través de los juicios de expertos y tener confiabilidad a través del alfa de Cronbach por encontrarse en una escala de Likert.

La investigación llegó a la siguiente conclusión general existe relación significativa la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,478.

Palabras clave: gestión del talento humano, productividad laboral, médicos.

Abstract

The present research had as general objective to establish the relationship that exists between the management of the human talent and the labor productivity of the medical personnel of the hospital III of Lima, 2017.

The method used was hypothetical deductive with a quantitative approach within the paradigm of positivism was of substantive type with a descriptive - correlational level, the design that was work was the non - experimental cross - sectional with a population 260 doctors of the hospital III of Lima, The sample consisted of 152 doctors from the different specialties of the hospital III of Lima and the sampling that was carried out was probabilistic stratified the technique used was the survey and two questionnaires were applied for the study variables which went through the two basic properties Of all measurement instruments have validity through expert judgment and have reliability through the Cronbanch alpha because they are on a Likert scale.

The research came to the following general conclusion there is significant relationship the management of human talent and labor productivity of hospital medical staff III of Lima, 2017; Since the significance level calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 478.

Key words: human talent management, labor productivity, physicians.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Fleischhacker (2014), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y productividad laboral*, tuvo como objetivo definir el dominio del conocimiento emotivo en la producción en el trabajo. Para la investigación se usó el modelo gráfico estudio, con una muestra de 40 sujetos, y con dos rangos de Likert se reconoció el rango de conocimiento emotivo y de producción. Se confirmó el rango de conocimiento emocional que dirigen los empleados es común y da fuerza en su desenvolvimiento en la institución. Se determinó que los trabajadores de la institución son sobresalientes, porque tienen diversas habilidades como conciencia, control, automotivación, empatía y habilidades sociales, que forman parte de los conocimientos emocionales.

Quiroa (2014) en su tesis titulada *Toma de decisiones y productividad laboral*, tuvo como objetivo constituir el poder de decidir con la producción que tiene en las instituciones, los elementos particulares sirven para diagnosticar si las determinaciones influyen de modo positivo o negativo para el crecimiento de la institución. El tipo de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional. Con apoyo a las conclusiones se determinó que la colaboración al momento de decidir cambia y de lo importante de la dificultad de ese rato, y daña lo que es la producción que ellos realizan en su cargo laboral en diversas situaciones son acciones que no se ajustan a la ocasión, la inventiva en una institución es fundamental, buenas ideas será mucho más fácil dar solución a las dificultades y es lo que espera los servidores, los valores que tiene los individuos es principal ya que ellos recalcan sin valores no puede vinculación personales, y cuando no hay labores se transforma en tedio ya no hay vínculo entre ellos. Se concluyó que la toma de determinaciones es principal para los empleados se desarrollen laboralmente bien, y su producción sea fructífera y realizar su labor con tranquilidad, es recomendable tener un buzón de sugerencias para que expresen sus interrogantes, insatisfacción laboral, y se puedan tener las medidas necesarias.

Citalan (2013) en su investigación titulada *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y avalúos*, tuvo como objetivo dar a conocer la relación que tiene el valor al trabajo con la productividad en una organización que presta sus servicios de avalúos e investigaciones de mercado, la cual mostrará indicadores importantes para identificar que los colaboradores estén desarrollándose de acuerdo al giro de la organización. El tipo de investigación es de carácter descriptiva-correlacional, con una muestra de 18 colaboradores. El instrumento que se utilizó es un temario para diagnosticar los valores de las labores es realizado por Morales (2007), sobre los elementos determinan principales en la labor profesional, tienen de 15 caracteres determinan cinco valores que son: ganancias económicas, seguridad, altruismo, compañeros, sentirse bien en el grupo de trabajo, dirección, tener la oportunidad de dirigir, organizar. Se concluyó que no hay correlación entre la producción y el valor al trabajo. Sin embargo se observó que los valores son importantes ya que todos se encuentran en un puntaje alto, estando entre los principales: relaciones interpersonales con una media de 14.5 y seguridad con 13.78, seguido de altruismo con 12.72, ganancias económicas con 10.11 y por último dirección con un 9.67 puntos. Se encontró que los años laborados si se relacionan con el valor a la seguridad con un 0.476 sobre 0.46, dicha correlación es positiva, lo cual indica que a mayores años laborados en la empresa mayor valor a la seguridad, esto con un grado de seguridad del 95% de seguridad.

Mercado y Moreno (2013) en sus estudios, con el objetivo de usar las conclusiones en los procedimientos de mejorar frecuentemente de la misma. Se tomó como colaboradores a los empleados del nosocomio, y con los correspondientes sondeos se encamino a un modelo representativo de los empleados tanto administrativos como asistenciales. Se utilizó un sondeo una y se tuvo conclusiones con relación a tres procedimientos de la Gestión Humana que son: planeamiento, vínculo estímulo de la capacidad humana. Algunas conclusiones son óptimas el 79% del modelo es principal en su cargo laboral y contribuir así al ordenamiento y hay que laborar para lograr el mejoramiento de los empleados y el ordenamiento óptimo, un 66,67% de los entrevistados contestaron que no fueron sometidos al procedimientos médicos y valoración por

parte de un galeno de salud ocupacional en el periodo de casting. Se concluyó: los empleados se aprecian como personas importantes para la institución, esto desarrolla un óptimo trabajo. Los empleados se considera principales en sus labores, que sus capacidades y caracteres son requeridas, esto es principal al pensar, esto atrae actos positivos y mayor rendimiento, sin embargo, el Hospital necesita más elementos motivacionales, puesto que los trabajadores sienten que a este elemento no lo tienen presente en el día a día y solo le dan importancia en algunas situaciones.

Montoya (2013) en su investigación tuvo como meta diagnosticar la administración de la capacidad humana por conclusiones y su incidencia en la importancia de atención del centro de salud. Entre sus metas determinados observa los estudios en el procedimiento de comunicación del Centro de Salud de Santa Elena. La investigación se basa en la cualidad que va en establecer el manejo de la calidad total; de esta manera se prueba la optimización frecuente de la atención primordial, en este acto, ambulatorio. Se realiza un estudio de modelo gráfico, usando el modelo estudio de deducción, con procedimientos con sondeos a gerentes distritales, el sondeo usado a 380 empleados y usuarios; y la visita in situ realizada para palpar la realidad de lugar. Es por esta razón que se realiza un plan de solucionar una manera de administrar la habilidad humana para el Centro de Salud Área N°1 de Santa Elena, como resultado a la incompetencia de la administración de la habilidad humana que incurre en el óptimo en la calidad de la atención del centro de salud; mejorando la atención de servicios, de esa manera se optimiza a la sociedad que asiste al lugar.

García (2012) en su tesis Tuvo de finalidad la evaluación de la clase y cordialidad del servicio, por lo que en virtud de ella se planteó una propuesta gerencial de mejoramiento, por lo que fue clave la identificación de las necesidades de los servicios y lo relacionado a la afiliación, se registró los elementos tangibles (como infraestructura), la clase de equipos, se tomó en cuenta la opinión de las personas sobre la capacidad técnica y calidez de la atención en una medición de satisfacción. Por lo que se concluye que el cálculo en la aceptación de las personas está satisfecha y muy satisfecha, de acuerdo a

la evaluación del servicio y se procede a fabricar el mejorar en la calidad y cordialidad del servicio.

Guerrero (2014) realizó la que existe una gran necesidad de tener variables de organización para establecer distancias y los concedores plantean que mediante el capital humano una institución le da valor a sus operaciones (Chiavenato, 1994; Goleman, 1999; Robbins, 2004). El capital humano es el primordial activo de las instituciones activas; de este modo se consideran activas para las organizaciones productivas y para las empresas las personas y el desenvolvimiento humano es un tema delicado, porque las necesidades comunes en las organizaciones son: el compromiso, las actitudes, labor en grupo, el conflicto personal, los diversos modelos de liderazgo, la motivación, la información, la planificación, la visión, etc.

Marulanda y Mejía (2011) en su tesis se halló en todos los aspectos que forman la normativa, las partes principales que no han sido avanzados por la organización: talento humano, infraestructura, diferentes áreas, abastecimiento, mantenimiento, medicinas y aparatos médicos, procesos prioritarios, historias clínicas y registros asistenciales, interdependencia de servicios, referencia y contra-referencia y seguimiento a riesgos.

Mercado y Moreno (2013) en su tesis con la finalidad de usar los productos resultantes en los sistemas de mejora continúa de la misma. Para viabilizar esta meta, tuvo como población al personal del hospital, y con los cálculos se halló una muestra administrativo y del área de asistencia. Se realizó la encuesta y resultaron con puntaje de sobresaliente en relación a tres procesos de Gestión de talento Humano como: Planificación, relación e Inducción del Talento Humano. Las conclusiones son positivos y el 79% se siente importante en su área laboral y contribuyen a la organización y demás áreas para conseguir el bienestar de los trabajadores y de este modo el éxito de la organización, el 66,67% respondió que no eran convocados al procedimientos de examen médico y valoración de un doctor de salud ocupacional en la selección del personal.

Antecedentes nacionales

Cashpa (2016) en sus estudios de modo sustancial con un rango gráfico, correlacional con un sentido de proporción, planteamiento no teórico y cruzado. Se aplicó las herramientas para calcular los elementos de administrar la salud y el manejo de la habilidad humana los cuales fueron aprobados por tres que conocen del tema. Las conclusiones ganados en el procedimiento y estudios de los informes indicados que: La Gestión de Salud tiene vínculo significativo con Rho de 0.805 siendo asociación considerable.

Carchuan (2015) en su investigación tiene como meta responsabilizar a las instituciones a elaborar óptimos diagnósticos exámenes de desenvolvimiento de los empleados, se consigue reconocer la habilidad con la que destaca el potencial, para lograr una tranquilidad en el centro laboral lo cual se optimizara la mejoras salariales en el periodo. Se desarrolló una investigación grafico apoyado en la ley, reglas y procedimientos para lograr informaciones. La estadística está formada por 60 personas, entre los empleados de las instituciones de atención de outsourcing contable financiero. Se concluyó: Incorrecta administración de cumplimiento ocasionando una menor producción y ocasiono pérdidas económicas en las instituciones de outsourcing contabilidad financiera. Existe una oposición frontal en la producción de las instituciones de servicios de outsourcing contable financiero ocasiona disputas en el ambiente de trabajo. Incorrecto procedimiento de captación plasmar en los sobrevaloración y gastos con vinculación significa en los grados de ahorrar de las instituciones de outsourcing contable financiera.

Ccollana (2014) en su investigación Se utilizaron un planteamiento correlacional – cuantitativo, empleando un cuestionario estructurado. Resultados: La vinculación en los turnos rotativos de empleados y el abandono en el centro de trabajo con la producción si es importante. También el trabajo rotativo en el 2010 fue media, en cuanto al abandono del trabajo en el año 2010 fue de tipo normal. Finalmente se logró que la producción alcanzo desarrollos en varios meses del año 2010. Conclusión: el vínculo de rotar a los empleados y el abandono con la producción en el 2010 si es importante. Puesto que al estudiar el sondeo las

variantes se vio cambios; sin embargo, estas no inciden de forma directa con la producción.

Quispitupac y Mateo (2014) realizaron una investigación La gestión del talento debe ser realizada con los jefes de la institución. El material presentado es la parte del procedimiento de resolver diferentes interrogantes herramienta digital presentada es parte estratégica en la solución de diversas, dando las chances de estructurar las etapas, labores y metas que laboren los jefes, con respecto a los inteligencias solucionando fallas y peligros al tomar iniciativas gerenciales. Si bien se cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del talento, esto no implica que desestimemos la comunicación cara a cara y el contacto directo con los talentos, por parte de los líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de, puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas. Se concluyó: Un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes a la persona correcta en el puesto de trabajo correcto en el momento en que lo requieren, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitación y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales. La administración de la inteligencia con relación con los representantes de las instituciones es lo principal que potenciara a la institución crezca en el aspecto educacional y crecerá el económicamente la institución, con ello, se transforma a las cabezas en administradores de capacidades humanas por excelencia.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de gestión del talento humano

Definición de la gestión del talento humano

Para Galvis (2013) la gestión del talento humano es:

Una función administrativa que se encarga de la formación y evaluación permanente del personal que integran las empresas, poniendo énfasis en cada uno de ellos porque son el capital más importantes dentro de su organización, ya que con cada uno de sus conocimientos ayudan al alcance de los objetivos planteados, considerando las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. (p. 35).

Las personas dentro de una organización son el principal recurso de las mismas, la gestión de talento humano tiene como fin reconocer el aporte eficaz de sus colaboradores y así poder conseguir los objetivos perseguidos por la organización.

De acuerdo con Montoya (2013), la gestión del talento humano es:

La administración de los empleados de una compañía, se estima que todo individuo tiene habilidades y la administración reconoce las capacidades de los empleados de la compañía y situándolos en puestos que desarrollen sus habilidades. (p. 10).

Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es:

Son áreas sensibles que domina en las instituciones. Es eventual y ocasional, depende de elementos como la educación de cada institución, la organización atrae los factores del entorno ambiental, en los negocios de la institución, la tecnología usada, los procedimientos internos y las diferentes variantes principales. (p. 6).

Beardwell, Holden y Clayton (2007) definieron la gestión de talento humano como la ideología, política, experiencias y procesos vinculados con la administración y dirigir a los empleados de la institución. Este criterio extenso

tiene procedimientos y determinaciones, maniobras y ejercicios para hacer una administración óptima en sus trabajadores y se consigue de esta manera las metas organizativas.

Quintanilla (2002) citado por De León (2013), concluyó que la administración de las habilidades humanas está direccionada a la estructura y optimizar la conducta de los empleados, desde las posibilidades de las instituciones, pero además las pretensiones de cada empleado posee, demarcar y caracterizar.

Modelos de gestión del talento humano

Modelo de Werther y Davis

Este tipo es práctico, los elaboradores comentan que la gerencia de Personal, es un procedimiento constituido por funciones interdependientes, donde las funciones se vinculan frontalmente, este procedimiento está formado por factores definidos.

El principal desafío es conseguir un equilibrio entre los niveles de satisfacción de los empleados y los resultados financieros de la organización, para ello la administración del capital humano es responsable de mejorar las contribuciones que efectúa el personal mediante metas claras y actividades específicas. (Werther et al, 2004).

Modelo de Beer

El tipo de gestión humana se encuentra conectado por los caracteres de los empleados, procedimientos empresariales, de la administración, plaza laboral, tecnología y la ley valor social que son la base y definen la estructura, los cuales son llamados elementos. Estos elementos y los grupos principales, es decir, los dirección, los empleados, social, estado y sindicatos quienes definen las políticas de administración de habilidades humanas.

Modelo de Chiavenato

La Gestión de talentos humanos es la encargada de apoyar a la institución a lograr sus metas y hacer su tarea, facilitar competencia a la institución, abastecer a la institución personal capacitados, permite el crecimiento de desarrollarse y satisfacer de los trabajadores, y sostener la optimación de modelo de vida en el empleo, manejar la diferencias en casos dificultosos, establece políticas éticas y crecer conductas sociales correctas. (Chiavenato, 2002).

Según Chiavenato (2002), la reciente administración de habilidades humana compromete en su procedimiento diversas labores como la descripción y estudios de puestos, captación de personal, dirección y motivación a los empleados (investigación de actitudes con estudios anuales solicitando a los empleados información acerca de cómo se desempeñan en el empleo, a la dirección, al salario, a las condiciones ambientales y la institución), evaluación del desempeño y capacitación (programas de entrenamiento incluidos el mejoramiento de las relaciones humanas).

Modelo de Harper y Lynch.

Los elaboradores se basan en las instituciones necesitan capacidad humana en un definido número y clase, es la GTH la que acepta conseguir este estado por el desarrollo de un grupo de funciones que comienza con un balance de los empleados y el diagnostico de sus fortalezas. A partir de la inteligencia de las habilidades humanas con que tiene la institución se realiza las demás funciones como los estudios de análisis y una explicación de puestos, rangos de remuneraciones, promoción, planes de sucesión, captación de empleados, evaluar, entre otros.

Modelo de gestión del talento de Jericó.

Para Jericó (2001), las habilidades se necesitan de inteligencia junto con compromisos y acciones, los tres en un mismo momento. La incomodidad es que su mínimo entusiasmo le imposibilita o propone objetos de las obligadas por su gerente. Si, por el contrario, el gerente tiene inteligencias y responsabilidades, pero no se obtiene las conclusiones esperadas por la sencilla razón de que alguno se le ha podido adelantar.

Jericó (2001) sugirió dos vías para elaborar las habilidades organizativas: a) Selección de profesionales con habilidades (competencias) con perfil que las instituciones requiere; y, b) elaborando un ambiente organizacional que elabore profesional y motive a los trabajadores a dar y a continuar en la institución.

Objetivos de la gestión del talento humano

Las metas de la administración de las habilidades humanas son varios y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a los empleados como promotoras de la eficacia organizativa.

Chiavenato (2009) consideró que la meta principal de la administración de los talentos humanos es la precisa integrada en el procedimiento, la organización, los procesos de labores y los individuos, con el objetivo de conseguir de los individuos el desenvolvimiento de inteligencia y conseguir la eficacia y la competencia organizativa. En resumen se consume la mayor producción en un buen ambiente laboral.

Prieto (2013) señaló que existen además cuatro metas evidentes y principales a lograr con la administración óptimo de la habilidad humana: a) traer postulantes entendido y capaz de realizar o conseguir las habilidades que se necesitan por la institución; b) detener a los trabajadores buenos; c) animar a los trabajadores para que se responsabilicen con la institución y se comprometan en ella; y, d) apoyar a los trabajadores a realizarse en la institución.

Características de la gestión del talento humano

Valejsa (2013), indicó las siguientes características de la gestión del talento humano:

Las funciones de los individuos en las instituciones son espontáneas. No por haber un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de su personal; por el contrario, sólo contará con él cuando el trabajador perciba que esa actividad va a ser provechosa y que los objetivos organizacionales concuerden con los particulares.

Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles. Se manifiestan solo a través del comportamiento de las personas en las organizaciones.

Los recursos humanos pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo. Es decir, mejorando los recursos ya existentes o descubriendo otras habilidades básicas que potencialmente tiene el personal.

Los recursos humanos son escasos. Esto se debe a que no todo el personal posee las mismas capacidades, habilidades y conocimientos. En este sentido hay personas y organizaciones dispuestas a cambiar dinero y otros bienes por el servicio de otros, es así como surge el mercado de trabajo. (p. 3).

Procesos de la gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2010), existen seis procesos de la gestión del talento humano: admisiones del trabajador, aplicaciones del trabajador, compensaciones del trabajador, desarrollos del personal, mantenimientos del personal y monitoreo del trabajador.

Admisión del personal.

Chiavenato (2012), afirmó que la “admisión de personas se refiere al ingreso de los postulantes a las organizaciones para que ocupen un cargo en el que reflejan las cualidades que posee” (p. 5).

Aplicación del personal.

Chiavenato (2012), mencionó que “la aplicación de las personas es un proceso que realizan para desarrollar las funciones en el que se establece los diseños de los cargos y a orientar a la evaluación del desempeño” (p. 5).

Este proceso provee a los candidatos de herramienta que posibiliten las adaptaciones y socialización con la cultura organizacional.

Compensación del personal.

Chiavenato (2012), señaló que “la compensación de personas es un proceso que se utiliza para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales que incluyen recompensas, remuneraciones, beneficios” (p. 6).

Desarrollo del personal.

Chiavenato (2012), mencionó que “el desarrollo de las personas son procesos que se realiza para elevar el aprendizaje de los trabajadores para tener un mejoramiento continuo del desempeño” (p. 6).

Mantenimiento del personal.

Chiavenato (2010), indicó que “este proceso corresponde a tener satisfechos a los trabajadores que conforman la organización en el cual el clima organizacional sea el más agradable para ejecutar las actividades laborales” (p. 439).

El desempeño del personal van en relación con la creación de un escenario sano y seguro.

Monitoreo del personal.

Para Chiavenato (2010), “este es el último proceso que se desarrolla en las organizaciones correspondientes al esquema en el que supervisan que los trabajadores realicen cada una de las actividades” (p. 503).

Por tanto, este proceso permite ofrecer alternativas a la problemática de la integración de los colaboradores de la institución o a los cargos que se desempeñan los colaboradores, en donde la planificación y la comunicación son factores esenciales del asesoramiento a los trabajadores.

Factores de influencia en la gestión de talento humano en clínicas y hospitales.

Granja (2013) manifestó que para una mejor comprensión del problema del personal existen los factores: a) variedades de ocupaciones y nivel socioeconómico de los colaboradores; b) nivel de identificaciones con las

organizaciones; c) vocaciones de servicios a paciente; y, d) diferenciaciones de rol y función.

Variación de profesiones y niveles socioeconómicos de los trabajadores.

Está definido por equipos de trabajadores que ejercen profesiones de complemento por su fin varían demasiado con los niveles de formaciones culturales, en tanto están diferenciados por las necesidades y visión del desenvolvimiento del personal (Granja, 2013).

Niveles de identificación con la organización.

Deben de medirse de manera que pueda establecerse las medidas y políticas para optimizar la identificación del personal con la institución y de esa manera lograr su mayor productividad, teniendo en cuenta también que depende del compromiso del personal para que inviertan sus esfuerzos para que la organización logre los objetivos planteados por la Dirección. (Granja, 2013).

Vocación de servicio a pacientes.

Se debe evaluar al personal en función a este factor debido a que la persona que trabaja en una organización de salud, debe de tener aptitud y actitud para atender pacientes tanto a nivel medico como a nivel asistencial, pues si el trabajo que realizan con los pacientes no es por vocación y solo por un interés económico se desvirtúa el servicio; hay que tomar en cuenta en este factor que los pacientes perciben claramente esta diferencia.

Dimensiones de gestión de talento humano

Dimensión 1: Comportamiento organizacional

Robbins y Judge (2012), mencionaron que “el comportamiento organizacional es el estudio que se encarga de identificar el impacto que los miembros tienen acerca del comportamiento en las empresas con el fin de buscar la eficacia de las organizaciones” (p. 40).

Montoya (2011), indicó que el comportamiento organizacional “es el estudio que influye en las formas del comportamiento laboral de los trabajadores de las organizaciones en el medio laboral” (p. 27).

El comportamiento organizacional en las organizaciones se refiere a la conducta individual de cada uno de los trabajadores los mismos que tienen contacto grupal con los demás con el fin de cumplir con las actividades y el crecimiento de las empresas.

Dimensión 2: Comunicación

Para Chiavenato (2002) citado por Armijos (2014), “la comunicación implica transferencias de informaciones y significados de una persona a otra; es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra” (p. 86).

Armijos (2014) mencionó que antes de iniciar el proceso de la comunicación debe existir un mensaje que el emisor codifica para luego transmitirlo al receptor y este se encarga de decodificarlo, en este proceso intervienen cinco elementos: a) emisor, es quien inicia la comunicación, es decir es quien tiene la necesidad de transmitir un mensaje; b) transmisor o codificador, traduce el mensaje por medio de símbolos y que sea disponible de acuerdo al canal; c) canal, es el medio que se utiliza para enviar el mensaje, por lo cual tanto el emisor como el receptor deben de disponer; d) receptor o decodificador, es la interpretación del mensaje transmitido; y, e) destino, es la persona que recibe el mensaje.

Como lo expresa Koenes (2005) citado por Montoya (2013) la comunicación es la:

Transmisiones o transferencias, por parte de una empresa, de ideas, pensamientos y significados que, conformando un conjunto integral de datos, adoptan la forma de mensajes colectivos o individuales que se emiten por diferentes medios con la intención de producir un impacto que genere una reacción por parte de quienes los reciben estableciendo así una vinculación interactiva entre los emisores y los receptores. (p. 17).

Dimensión 3: Compensación laboral

Chiavenato (2002) citado por Armijos (2014) manifestó que la compensación laboral es el “procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales” (p. 14).

Es importante saber recompensar adecuadamente a cada persona por el esfuerzo que ha desempeñado en su puesto de trabajo, de esta manera estamos motivando y se sientan que son indispensables en la empresa.

Chiavenato (2010), indicó que la remuneración “es una retribución a cambio de realizar las actividades laborales dentro de una organización que permita al colaborador desempeñarse adecuadamente y sentirse a gusto satisfaciendo sus necesidades” (p. 281).

Entre las formas de remuneración tenemos: a) remuneración básica, es el sueldo básico que se le otorga a un trabajador por sus servicios; b) remuneración directa, es el sueldo que tiene relación al cargo que ocupa el trabajador en una organización; y, c) remuneración indirecta, son los beneficios que reciben por igual todos los trabajadores sin tener en cuenta el cargo que realice como es el pago de horas extras.

Asimismo, Chiavenato (2010) sostuvo que “los incentivos se aplican a los trabajadores de las organizaciones que la componen por el mérito del desempeño realizado en las diferentes áreas y contribuir con estos factores” (p. 315). Entonces, los incentivos se tienen que tener en cuenta para ser otorgados a los trabajadores por el esfuerzo y desempeño laboral que cumplen por sus funciones de manera acorde.

Mientras que los beneficios sociales son atributos, facilidades que las organizaciones brindan a sus empleados con la finalidad de mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la empresa. Entre los tipos de beneficios tenemos: a) beneficios legales, son los beneficios que por ley les corresponde a los trabajadores por el desempeño de sus actividades; y, b) beneficios espontáneos,

son aquellos beneficios que los propietarios de las empresas desean otorgar de acuerdo a su alcance como transporte, alimentación, préstamos, bonificaciones.

Bases teóricas de productividad

Definición de productividad

Galvis (2013) señaló que la productividad es:

La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha empresa en la producción de bienes o servicios. (p. 44).

Para Guzmán (2006) citado por Fleischhacker (2014), la productividad es el acto de ser un sujeto útil y productivo. Puede ser una acción individual o conjunta para elaborar un producto o servicio mediante la utilización de métodos y sistemas de fabricación o desarrollo, donde aparecen condicionantes de tipo constante o variable, tales como, tiempo, espacio y recursos.

Koontz y Weihrich (2004) citado por Fuentes (2012), explicaron que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.

Modelos de productividad

Correcha y Gutiérrez (2013) manifestaron que los modelos de productividad más resaltantes fueron: modelo de productividad total de Sumanth, modelo de productividad de valor agregado o MPVA y modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana.

Modelo de productividad total de Sumanth.

Se caracteriza por ser una administración de la productividad total, donde Sumanth (1999) lo definió como filosofía formal de la administración y un proceso que sigue las cuatro fases del ciclo de la productividad: medición, evaluación, planeación y mejoramiento.

Sumanth (1999), el modelo productividad total tiene como ventajas y beneficios los siguientes puntos: a) incluye todos los factores tanto humanos

como los de insumos de la empresa; b) se basa en elementos tangibles, es decir, que sean medibles y cuantificables; c) permite diagnosticar la tendencia de la productividad y además puede señalar e identificar los insumos que no se emplean con eficiencia y efectividad dentro de las organizaciones; y, d) maneja conceptos tanto conocidos como aceptables a nivel universal, por tanto es aplicable independiente de la cultura o el entorno en el que se desenvuelve la organización.

Los factores importantes son: a) utilidad de cada producto o servicio; b) acción correctiva; c) evaluación y el mejoramiento continuo; d) enfoque estratégico; y, e) permite administrar y controlar de mejor manera la productividad (Correcha y Gutiérrez, 2013).

Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana.

Este modelo demostró la correlación existente entre las prácticas de gestión de talento y el desempeño industrial, incluyendo resultados de diferentes estudios que demuestran la importancia del talento humano en el desempeño de las empresas. Estudios realizados, confirmaron el impacto que las inversiones en tecnología, talento y organización tiene sobre el desempeño de la manufactura, lo cual genera un nuevo ambiente denominado manufactura integrada, que incluye practicas con tecnología de manufactura avanzada, justo a tiempo y administración de calidad total, lo que conlleva en conjunto hacia la excelencia en manufactura.

Estos estudios arrojan una relación en el desarrollo y el desempeño de los trabajadores conformando características de gran importancia como planificación, liderazgo y gestión del talento.

Este modelo agrupa diferentes estrategias de desarrollo organizacional, por medio de la formación de personas, grupos y equipos de trabajos altamente competitivos y comprometidos con la mejora de la capacidad productiva de una organización.

Entre las características principales, que aportan a las organizaciones, se encuentran: a) la transformación cultural en puestos de trabajo; b) mejoramiento en el clima y ambiente laboral; c) diseño y desarrollo de acciones formativas a diferente escala; d) desarrollo y estandarización del proceso por medio del desarrollo de las competencias laborales; e) desarrollo de habilidades operacionales y gerenciales; f) formación de líderes operacionales y gerenciales; g) perfiles culturales para el desarrollo de la productividad; h) desarrollo de acciones formativas y seguimiento; i) permite realizar una medición de resultados. (Correcha y Gutiérrez, 2013).

Indicadores de productividad.

Koontz y Weihrich (2004) citado por Fuentes (2012), señalaron que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

Eficiencia.

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo efectista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Efectividad.

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo

importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Eficacia.

Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Koontz y Wehrich (2004) citado por Fuentes (2012), manifestaron que del análisis de estos tres indicadores se infiere que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

Tipos de productividad

Sumanth (1990) citado por Alonso (2009) reconoció tres tipos de productividad: productividad parcial, productividad de factor total y productividad total.

Productividad parcial.

Es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo. Dentro de esta clasificación se encuentra la productividad del trabajo (el cociente de la producción entre la mano de obra), la productividad de capital (el cociente de la producción entre el insumo de capital) y por último la productividad de los materiales (el cociente de la producción entre el insumo de materias primas).

Volpentesta (2002) citado por Alonso (2009) mencionó que el uso de mediciones parciales de productividad presenta algunas ventajas: a) simplicidad en la realización de los cálculos; b) sencillez en la obtención de los datos necesarios para su determinación; c) en ciertos sectores, ya se disponen de determinados indicadores de productividades parciales; d) cuando se utilizan combinadas con mediciones de productividad total, permiten efectuar adecuados diagnósticos por áreas de desempeño; e) facilidad en la comprensión de su

significado; f) identificación de cómo cada factor contribuye a la productividad total; g) facilidad para examinar el cambio en la productividad de un factor a través del cambio de éste por otro.

Pero Volpentesta (2002) citado por Alonso (2009) además señaló algunas limitaciones: a) Si no se tiene la preocupación de tenerlas combinadas con indicadores totales y con análisis individuales por factor, de todos los factores en forma simultánea, por lo que no se toma en cuenta el efecto de la sustitución de un factor por otro; b) Tomadas aisladamente no tienen forma de explicar los aumentos en los costos globales; c) Utilizadas en forma individual, pueden asignar malas responsabilidades en su evaluación por sectores; y, d) En sus cálculos no toman en cuenta los factores intangibles o “insumos invisibles” de la producción, aunque sus mediciones se verán influenciadas por ellos.

Productividad de factor total.

Es la razón de la producción neta con la suma asociada con los factores de insumos de mano de obra y capital. Por “producción neta” se entiende producción total menos servicios y bienes intermedios comprados. Sumanth (1990) citado por Alonso (2009) reconoció las siguientes ventajas en este tipo de medición: a) es relativamente fácil obtener los datos de los registros de la empresa; y, b) casi siempre son atractivas desde el punto de vista de los economistas de la organización.

Productividad total.

Sumanth (1990) citado por Alonso (2009) señaló las siguientes ventajas: a) considera toda la producción y los insumos cuantificables; por lo tanto es una representación más exacta del panorama económico real de una empresa; b) el control de las utilidades a través del uso de índices de productividad total es un beneficio tremendo para la alta administración; c) si se usa junto con medidas parciales, puede guiar al administrador de manera efectiva; d) el análisis de sensibilidad es más sencillo; y, e) se relaciona fácilmente con los costos totales. Se tienen dos limitaciones principales: a) es relativamente difícil obtener datos para cálculos al nivel de producción y cliente, a menos que se diseñen sistemas

de colección de datos con este objetivo; y, b) al igual que las medidas parciales y la de factor total, no toma en cuenta los factores intangibles

Factores para mejorar la productividad

Bain (2003) citado por Fuentes (2012), señaló que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad

Los estilos de dirección, son responsabilidad de los que están en la dirección de las organizaciones, ya que de ellos depende la disposición que hagan de los recursos involucrados en una gestión. Bain (2003) citado por Fuentes (2012).

Factores externos.

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes.

Los ajustes estructurales, la sociedad influye a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Los cambios económicos, se vinculan con las diferentes modalidades en los empleos y el traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Los cambios demográficos y sociales, hacen referencia a las consideraciones que hay que realizar sobre las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Los recursos naturales, comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

La administración pública e infraestructura, comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad. Bain (2003) citado por Fuentes (2012).

Importancia de la productividad

Stricker (2008) expresó que:

En los negocios, los incrementos en la productividad conducen, entre otros, a un servicio que demuestra mayor interés por el cliente, a un mayor flujo de efectivo, a un mejor rendimiento sobre los activos y a mayores utilidades. Más utilidades significan más capital para invertir en expansión de capacidad y en la creación de nuevos empleos. La elevación de la productividad contribuye en la competitividad de una empresa en sus mercados. (p. 29).

Esta descripción resalta que la alta productividad genera beneficios para la organización en un extenso campo de acción tanto a lo interno como fuera de la entidad, por ello la organización o entidad tiene el reto de utilizar las herramientas de gestión para elevar el nivel de productividad y alcanzar los beneficios mencionados.

Bain (2003) citado por Fleischhacker (2014), indicó que la productividad es un instrumento utilizado para poder comparar la producción en distintos niveles del sistema económico con los recursos consumidos.

Dimensiones de productividad

De acuerdo a Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) citados por Santacruz (2011) se ha dimensionado la variable de productividad en: factores higiénicos y factores motivacionales.

Dimensión 1: Factores higiénicos

Herzberg et al. (1959) citados por Santacruz (2011) manifestaron que corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados, pero que sorprendentemente por sí solos no producen mejoramiento de las actitudes de los empleados hacia su trabajo, la expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Los factores de higiene pueden desmotivar sino están presentes, ya que estos generan comodidad en el trabajo y propician un ambiente adecuado; pero no conllevan a la satisfacción plena del empleado.

De acuerdo Herzberg et al. (1959) citados por Santacruz (2011) se puede clasificar los factores higiénicos en:

Reconocimientos, salarios, Relaciones interpersonales, política de la empresa y la administración, (Herzberg et al., (1959) citados por Santacruz (2011).

Dimensión 2: Factores motivacionales

El término motivación para Herzberg et al. (1959) citados por Santacruz (2011) encierra factores afectivos que cambian las actitudes de los empleados hacia sus labores lo cual se ve reflejado en un alto o bajo desempeño, además encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo, cuando los factores

motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial, cuando son precarios provocan la pérdida de satisfacción, éstos constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

Logro, es la oportunidad de realizar cosas interesantes. Se incluyen situaciones alrededor del éxito como: éxito final de un trabajo, soluciones a los problemas, reivindicación y viendo los resultados de otros trabajos.

Posibilidad de crecimiento, incluye no sólo la probabilidad de que el individuo sea capaz de moverse hacia adelante y hacia arriba dentro de su organización, sino que se enfrente a situaciones dentro de su organización que le permitan desarrollar sus propias habilidades, capacidades y proponerse nuevas perspectivas a nivel profesional.

Promoción, fue usada solo cuando hubo un cambio en el estatus o posición de una persona en la compañía, en situaciones cuando hay una transferencia individual de una parte a otra en la compañía sin ningún cambio en el status pero con un incremento para responsabilidades en el trabajo, el cambio fue considerado un incremento de responsabilidades, pero no formalmente un ascenso.

Responsabilidad, tiene que ver con el logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo. También incluye historias en las que hubo una pérdida de satisfacción o de una actitud positiva hacia el trabajo, derivados de una falta de responsabilidad. En estos casos, sin embargo, en el que la historia giraba en torno a una gran distancia entre la autoridad de una persona y la autoridad que necesitaba para llevar a cabo sus responsabilidades de trabajo el factor identificado fue la política de la empresa y la administración.

El trabajo, las tareas del trabajo pueden ser tomadas como un recurso o fuente de buenos sentimientos o malos, Los trabajos pueden ser rutinarios o variados, creativos o sofocantes, demasiado fáciles o demasiado difíciles. Las funciones de un puesto pueden ser tomadas como oportunidades para manifestar

la propia personalidad y desarrollar plenamente sus habilidades. La actitud de los empleados hacia su trabajo puede determinar el éxito o el fracaso.

Factores en la vida personal, existen situaciones en las que algún aspecto del trabajo ha afectado a la vida personal del empleado, generando sentimientos buenos o malos hacia el trabajo.

Estatus, las condiciones físicas del trabajo determinan el estatus. Así, una persona que habló de tener una secretaria en su nuevo cargo, de ser autorizado a conducir un automóvil de empresa, o de poder utilizar la cafetería de una empresa, de tener títulos, privilegios, una oficina, son ejemplos de esta categoría.

Seguridad, hace referencia a procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización, se incluyen también consideraciones de estabilidad o inestabilidad de la compañía que genera sentimientos de alguna manera en la motivación y seguridad de los empleados.

Herzberg et al. (1959) citados por Santacruz (2011) plantearon que no bastaba sólo con que las condiciones del entorno en las que estuviese un empleado le permitieran satisfacer sus necesidades de orden inferior, era preciso que además el trabajo en sí, fuera significativo y restante brindándole responsabilidad, autonomía, cuidado de su cuerpo y control sobre el mismo, la persona por esta vía puede satisfacer sus necesidades de logro, competencia y autorrealización. La forma de lograr resultados altos en los estados motivantes de una persona dentro de una organización, es mediante el enriquecimiento del puesto, que consiste en la estructuración del mismo, de tal forma que la persona tenga una sensación de logro al realizarlo y así al llevar a cabo actividades para él motivadoras de una conducta encaminada no solo a cumplir con una tarea dentro de la empresa y a tener un buen desempeño.

1.3 Justificación

Justificación teórica

La investigación reforzó con argumentos científicos y sistemáticos, los conocimientos e información que hasta hoy se han formulado respecto a las

variables gestión del talento humano y la productividad. El estudio permitió asimismo mejorar las bases teóricas de estos constructos teniendo en cuenta los últimos de la administración y la gestión.

La teoría que toma en cuenta la variable gestión del talento humano es la de Modelo de gestión de talento humano según Chiavenato (2002) manifestó que el modelo de gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. Es un conjunto de decisiones integradas sobre relaciones de empleo que influyen en la eficacia de los empleados y las organizaciones. Es una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los empleados. (p. 9).

La variable productividad se basa en la teoría de Teoría de la pirámide de necesidades quien Maslow citado por Chiavenato (1999) las necesidades pueden jerarquizarse o clasificarse según su influencia en el comportamiento humano:(a) Fisiológicas (necesidad primaria): referidas a la alimentación, la habitación y la protección contra el dolor o el sufrimiento; (b) de seguridad (necesidad primaria);, entre otras; (c) sociales (necesidad secundaria); (d) de estima (necesidad secundaria): incluyen la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo; (e) de autorrealización (necesidad secundaria): referidas al esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida. (p. 123).

Teoría de los dos factores es otra de las teorías en la cual la variable productividad toma en cuenta según Herzberg (como se citó en Chiavenato, 1999) la satisfacción de las personas para el trabajo depende de dos factores estrechamente relacionados: (a) Higiénicos (condiciones, contexto de trabajo):

incluyen instalaciones, clima laboral, remuneración, políticas de la organización, relaciones entre la dirección y los empleados, relaciones con los colegas, oportunidades de crecimiento, entre otras, que poseen una capacidad limitada para influir en las personas y sólo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas; (b) motivacionales (perfil del puesto y actividades relacionadas con él): referidas al uso pleno de las habilidades personales, autoevaluación del desempeño, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, responsabilidad total por el mismo, entre otras, que producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Justificación metodológica

Esta investigación hizo posible la aplicación y consolidación de la validez y confiabilidad de instrumentos para evaluar la gestión del talento humano como el cuestionario de productividad en el ámbito de salud dirigido a médicos de un hospital nivel III de Lima, 2017. Todo instrumento de medida debe cumplir con dos propiedades básicas tener la validez y tener confiabilidad. La validez que es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectiva al obtener los resultados del aspecto que asegura medir y la confiabilidad es el grado de consistencia interna del instrumento. (Sánchez y Reyes, 2015, p. 168).

Justificación práctica

En la investigación es importante el abordaje del tema pues diagnostica problemas de gestión ligados a los procesos de manejo del recurso humano que actualmente se vienen desarrollando con un criterio más de producción que de potenciamiento y conservación del mismo. Pudiendo ser en el futuro un referente teórico importante para el desarrollo de instrumentos de gestión que hagan mucho mejor la dinámica del personal dentro de ésta y otras instituciones públicas prestadoras de servicios de salud. Asimismo, en esta investigación se planea hacer recomendaciones que serán los insumos básicos para la formulación posterior de una propuesta de mejora en esta institución, el mismo que podría ser la base para evaluar, determinar y llevar un eficiente control de la gestión del

talento humano, reflejada en mejores resultados, que permitirán la verificación permanente de acuerdo a lo que establezca dicha entidad.

1.4 Problema

Las relaciones de éxito o fracaso entre los trabajadores y su organización dependen de las personas que la conforman, siendo por lo tanto su recurso más importante debiendo darle su real atención. Además hay que tener en cuenta el ordenamiento jurídico y las exigencias a las cuales se ven sometidas las organizaciones modernas para poder generar un adecuado clima laboral lo que se verá reflejado en la atención hacia los usuarios que solicitan sus servicios.

¿Qué esperan los médicos de su trabajo? es una pregunta antigua y frecuente que se realizan estos profesionales de la salud. La satisfacción profesional debe ser entendida como un estado esencial positivo que refleja una respuesta afectiva frente a las diversas facetas que están presentes en el ámbito laboral. Diversas investigaciones realizadas desde 1981 concluyen respuestas que difieren significativamente. Existen factores intrínsecos relacionados con la satisfacción: reconocimiento, promoción laboral y responsabilidad; pero si hay descontento se citan factores extrínsecos como la política de administración, las relaciones interpersonales, la comunicación deficiente y las condiciones laborales (competencia gerencial).

En algunas investigaciones se concluyen que altas remuneraciones no estimulan por si sola al trabajador para desempeñarse con eficiencia en el trabajo; es decir un sueldo alto no garantiza por si solo la satisfacción plena en el empleo. De otro lado la estabilidad o continuidad en el empleo, parece ser un estímulo primordial; otros aspectos importantes son el tipo de trabajo, las oportunidades de ascensos, el ambiente de trabajo.

Si bien es cierto que las organizaciones pueden influir en las características y experiencias en el trabajo pero transformar la personalidad de sus integrantes es más difícil y cuestionable ¿se podría aumentar el grado de compromiso organizacional y como lo haría? ¿el compromiso organizacional debería ser considerado como lealtad hacia la organización? La existencia de un

acuerdo verbal o escrito – contrato de trabajo - no determina necesariamente el compromiso de ambas partes, es decir los trabajadores acuden a su centro laboral a realizar su trabajo asignado “cumplir sus funciones” o sea sin empeño y sin compromiso que cualquier organización requiere para no estar condenada al fracaso.

El quehacer profesional en el hospital nacional III de Lima me permitió observar que la mayoría de profesionales de la salud manifiestan su descontento en su ambiente de trabajo; esta situación puede ser explicada por diferentes y variados motivos: ambientes inadecuados, infraestructura deficiente y no acorde con las necesidades que requiere este hospital de gran complejidad, no valoración a las capacidades profesionales: no hay meritocracia, discriminación y argolla; esto se entiende por el continuismo y la permanencia en los cargos de jefaturas de servicios de personas con deficiente formación gerencial lo que ocasiona que nuestro hospital tenga una administración deficiente y no acorde con las metas programadas y planificadas. También crea malestar la rotación de los cargos administrativos; es decir las personas afines y amigos de los directores de turno pasan de un cargo hacia otro aunque su accionar gerencial tengan muchas deficiencias para solucionar problema frecuentes y comunes, esta coyuntura se produce en desmedro de personas capacitadas pero que no cuentan con la benevolencia, beneplácito o el visto bueno de la alta dirección. También gozan esta discriminación los denominados “enemigos de la gestión” que son vistos como elementos que van a entorpecer la gestión, aunque estos mal llamados enemigos tengan las competencias gerenciales que podrían ser beneficiosas para el desarrollo de este hospital.

En el año 2007 en Costa Rica se realizó el trabajo Análisis de Competencia Gerencial de Directores de Centros Hospitalarios donde se analizó las dificultades de estos directores para mantener la gobernabilidad de la salud pública, quejas constantes de pacientes y familiares, ausencia de soluciones integrales a los problemas de salud y reclamos del personal profesional que labora en dichos centros; entonces cabe las preguntas ¿Cuál característica de la gestión del talento humano se requiere desarrollar para fortalecer la capacidad de gestión y

de dirección del profesional médico? ¿en qué medida el compromiso organizacional está influenciado por la gestión del talento humano?

Es más frecuente y evidente la importancia de invertir en los trabajadores para lograr se involucren y adquieran mayor compromiso hacia sus organizaciones así mismo es fundamental que estas organizaciones conozcan el grado y el tipo de compromiso de sus integrantes para poder desarrollarse; este proyecto de investigación enfatiza los conceptos y la importancia de la administración del personal dentro de las organizaciones, además señala sus limitaciones y las perspectivas futuras para el desarrollo de las entidades inmersas en esta problemática.

Ante lo expuesto nace la necesidad de realizar el presente trabajo de investigación sobre la gestión del talento humano y productividad laboral de los médicos de un hospital III de Lima (hospital Dos de Mayo).

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad del personal médico de un hospital III de Lima 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III 2017.

Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral de un hospital III de Lima 2017.

Determinar la relación entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Determinar la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2009), la gestión del talento humano Son áreas sensibles que domina en las instituciones. Es eventual y ocasional, depende de elementos como la educación de cada institución, la organización atrae los factores del entorno ambientativo, en los negocios de la institución, la tecnología usada, los procedimientos internos y las diferentes variantes principales. (p. 6).

V2: Productividad laboral

Guzmán (2006) citado por Fleischhacker (2014), la productividad es el acto de ser un sujeto útil y productivo. Puede ser una acción individual o conjunta para elaborar un producto o servicio mediante la utilización de métodos y sistemas de fabricación o desarrollo, donde aparecen condicionantes de tipo constante o variable, tales como, tiempo, espacio y recursos.

Definición operacional de las variables

V1: Gestión del talento humano

Las dimensiones de la gestión del talento humano según Chiavenato (2009) son: Comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral.

V2: Productividad laboral

Consta de dos dimensiones: Factores higiénicos y los factores motivacionales.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Comportamiento Organizacional	Cultura organizacional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (40 – 93) Medio (94 – 147) Alto (148 – 200)
	Normas. Filosofía institucional.	Total = 10		
Comunicación	Relaciones humanas. Trabajo en equipo.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Total = 10		
Compensación laboral.	Motivación. Reconocimiento.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30. Total = 10		

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12,13	Escasamente (1)	Alto
	Relaciones con los colegas		A veces (2)	Medio
Factores motivacionales	Competencia técnica del superior		Generalmente (3)	Bajo
	Responsabilidad	14,15,16,17,18,19, 20,21,22,23,24,25	Siempre (4)	

2.3. Metodología

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Método de investigación

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo.

“El método hipotético deductivo parte de una hipótesis plausible como consecuencias de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

2.4 Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo sustantiva, y de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describió y caracterizó la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente, se midió el grado de relación de las variables gestión del talento humano y productividad laboral.

La presente investigación fue sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (p. 45).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p. 81).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal, ya que no se manipulará ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

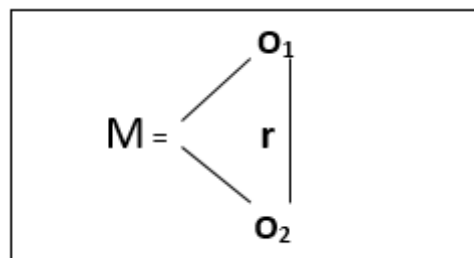


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

- m : 152 médicos hospital III de Lima
- O1 : Observación sobre la variable gestión del talento humano
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- O2 : Observación sobre la variable productividad laboral

2.6 Población y muestra

Población

La población estuvo compuesta por un total de 260 médicos de los servicios de medicina interna, emergencia, pediatría; cirugía, ginecología, especialidades médicas:

Tabla 3.

Distribución de la población

Servicios	N° de médicos
Medicina Interna ;	40
Emergencia:	60
Pediatría;	40
Cirugía;	30
Ginecología:	30
Especialidades médicas:	60
Total	260

Muestra

La muestra estuvo constituida por 150 médicos de las diferentes especialidades de un hospital III de Lima, la muestra es un subgrupo representativo de la

$$\frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

población que se está estudiando.

Donde:

n = Tamaño de muestra

e = Error de estimación

N = Tamaño de la población bajo estudio

Z = Nivel de confianza (95% que equivale a 1,96)

p = Probabilidad de éxito (0,5)

q = Probabilidad de fracaso. (0,5)

$$\frac{(1,96)(1,96)(0,5)(0,5)(260)}{(0,0025)(260 - 1) + (1,96)(0,5)(0,5)}$$

$$\frac{239,1396}{1,5804} = 151,315869$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 152

Tabla 4.

Distribución de la muestra

Servicios	N° de médicos	Fh	Tamaño de la muestra
Medicina Interna ;	40	0,5841	23
Emergencia:	60	0,5841	35
Pediatría;	40	0,5841	23
Cirugía;	30	0,5841	18
Ginecología:	30	0,5841	18
Especialidades médicas:	60	0,5841	35
Total	260		152

Muestreo

El muestreo fue de tipo probabilístico estratificado se caracteriza por la subdivisión de la población en subgrupos o estratos, debido a que las variables principales que deben someterse a estudio presentan cierta variabilidad o distribución conocida que es importante tomar en cuenta para extraer la muestra.

Estratificada en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento (Hernández et al., 2014).

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a los médicos de un hospital nivel III de Lima de todas las especialidades, de todos los turnos, mañana, y noche, médicos que colaboraron con la investigación contestando los enunciados del cuestionario de cada variable.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio.

La encuesta es una técnica que utiliza procedimientos para la recolección de datos, utilizando como instrumento al cuestionario como medio para recabar información de cada uno de los participantes de la muestra.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión del talento humano

Ficha Técnica

Nombre	:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor	:	Chiavenato
Adaptado	:	Víctor Raúl De Paz Delgado
Administración	:	Individual o Colectivo
Duración	:	Sin tiempo limitado aproximadamente 30 minutos
Significación	:	Se trata de las 3 dimensiones que está conformado el instrumento que evalúan comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral en los médicos de un hospital III de Lima.

La prueba estuvo conformada por un total de 30 ítems, distribuido en tres dimensiones: Comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de administración y gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 5.

Validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Abel Rodríguez Taboada	00370757	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	08012553	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	09748659	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estuvo dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable gestión del talento humano estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 médicos de otro hospital, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 6.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Tabla 7.

Baremos de la variable gestión del talento humano

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
111-150	37-50	37-50	37-50	Adecuado
70-110	23-36	23-36	24-36	Regular
30-69	10-23	10-23	10-23	Inadecuado

Cuestionario de Productividad

Ficha Técnica

Nombre	:	Cuestionario de Productividad laboral
Autor	:	Víctor Raúl De Paz Delgado
Año	:	2016
Administración:		Colectiva e Individual
Duración	:	30 minutos aproximadamente
Objetivo	:	Determinar el nivel de productividad laboral
Ítem	:	25 ítems y mide los factores higiénicos y los factores motivacionales

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de investigación y gestión con el grado académico de doctor . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 8.

Validez de contenido del instrumento de productividad laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Abel Rodríguez Taboada	00370757	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	08012553	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	09748659	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estuvo dada por la medida de consistencia interna y para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 médicos de otro hospital, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 9.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	25

Tabla 10.

Escalas y baremos de la variable la productividad laboral

General	Cuantitativo		Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	
76 - 100	40 - 52	37 - 48	Alto
50 - 75	27 - 39	24 - 36	Medio
25 - 49	13 - 26	12 - 23	Bajo

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con médicos por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la dirección del hospital como de los encuestados por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. Resultados

3.1 Descripción

Tabla 11.

Niveles de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	43	28,3
	Regular	109	71,7
	Total	152	100,0

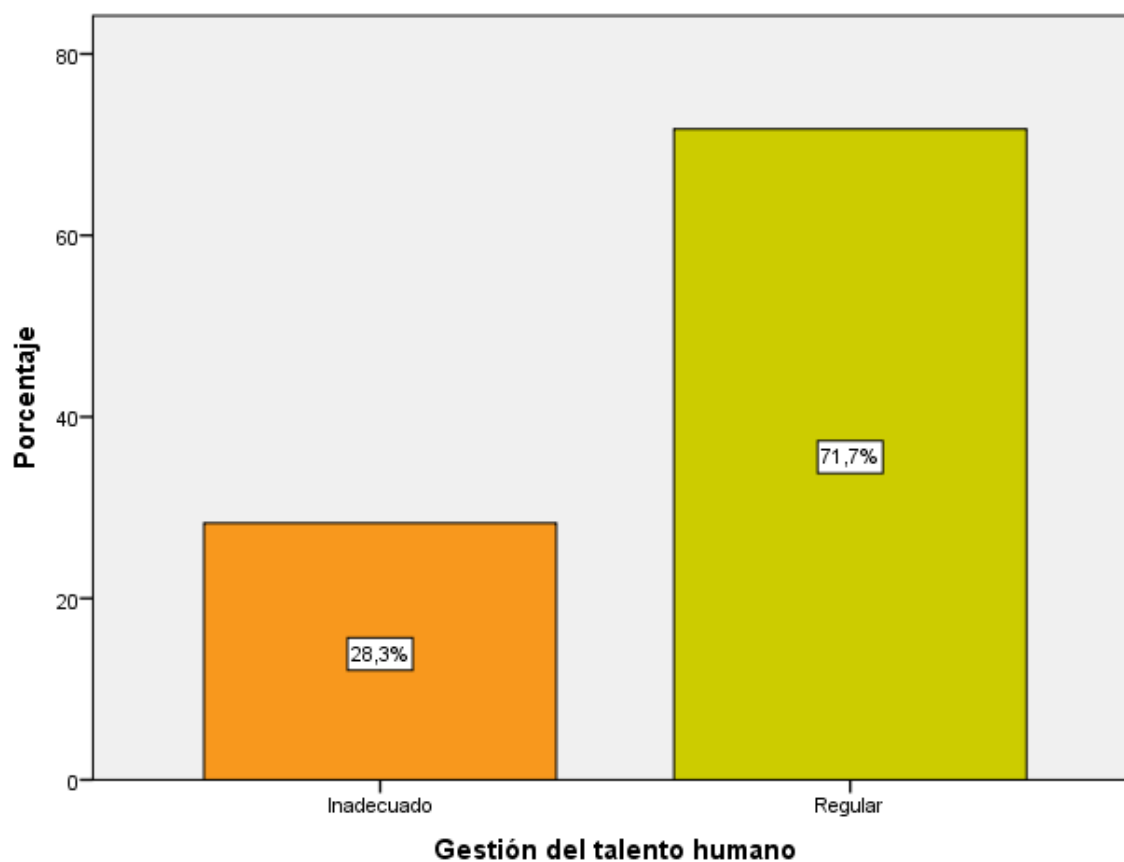


Figura 2. Niveles de la variable gestión del talento humano

En la tabla 11 y figura 2, los 152 encuestados percibieron que, el 28.3% presentan un nivel inadecuado y el 71.7% presentan nivel regular de gestión del talento humano del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	39	25,7
	Regular	109	71,7
	Adecuado	4	2,6
	Total	152	100,0

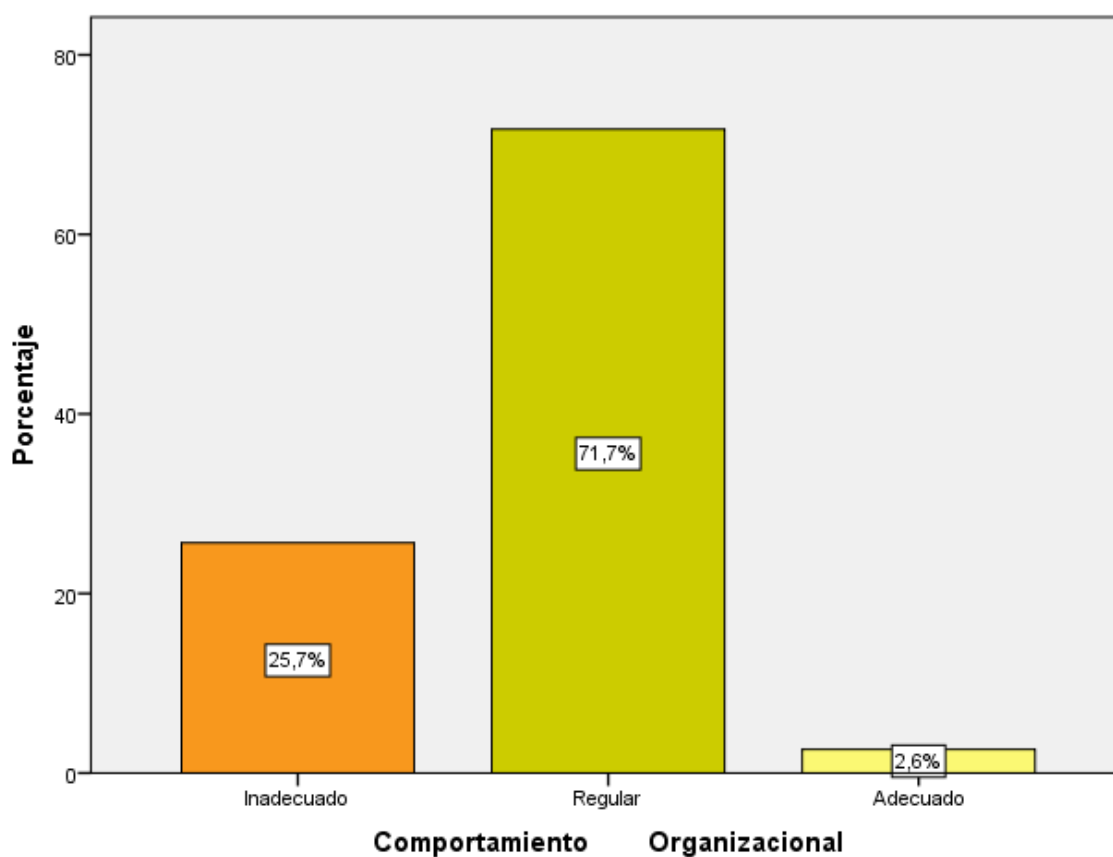


Figura 3. Niveles de la dimensión comportamiento organizacional

En la tabla 12 y figura 3, los 152 encuestados percibieron que, el 25.7% presentan un nivel inadecuado y el 71.7% presentan nivel regular y el 2.6% presentan un nivel adecuado de comportamiento organizacional del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	60	39,5
	Regular	91	59,9
	Adecuado	1	,7
	Total	152	100,0

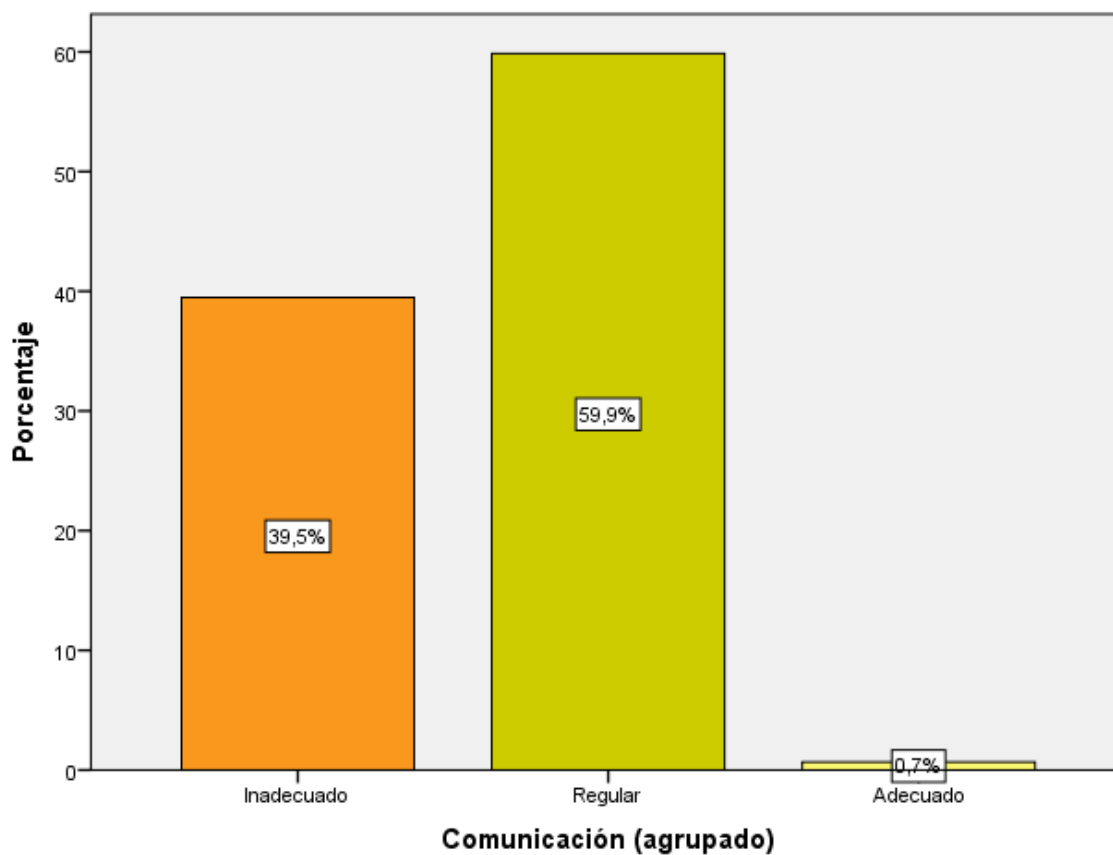


Figura 4. Niveles de la dimensión comunicación

En la tabla 13 y figura 4, los 152 encuestados percibieron que, el 39.5% presentan un nivel inadecuado y el 59.9% presentan nivel regular y el 0.7% opinan un nivel adecuado de comunicación del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión compensación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	44	28,9
	Regular	107	70,4
	Adecuado	1	,7
	Total	152	100,0

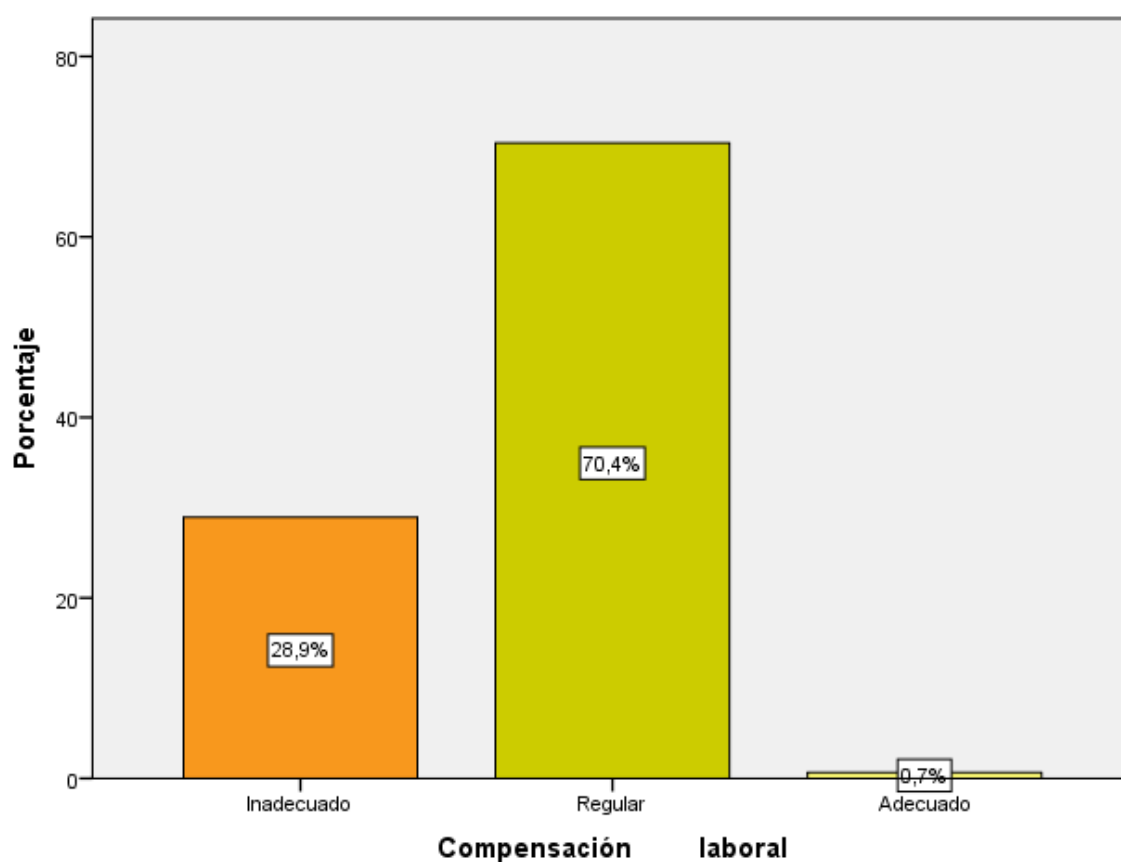


Figura 5. Niveles de la dimensión compensación laboral

En la tabla 14 y figura 5, los 152 encuestados percibieron que, el 28.9% presentan un nivel inadecuado y el 70.4% presentan nivel regular y el 0.7% perciben un nivel adecuado de compensación laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

Tabla 15.

Niveles de la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	19,7
	Medio	87	57,2
	Alto	35	23,0
	Total	152	100,0

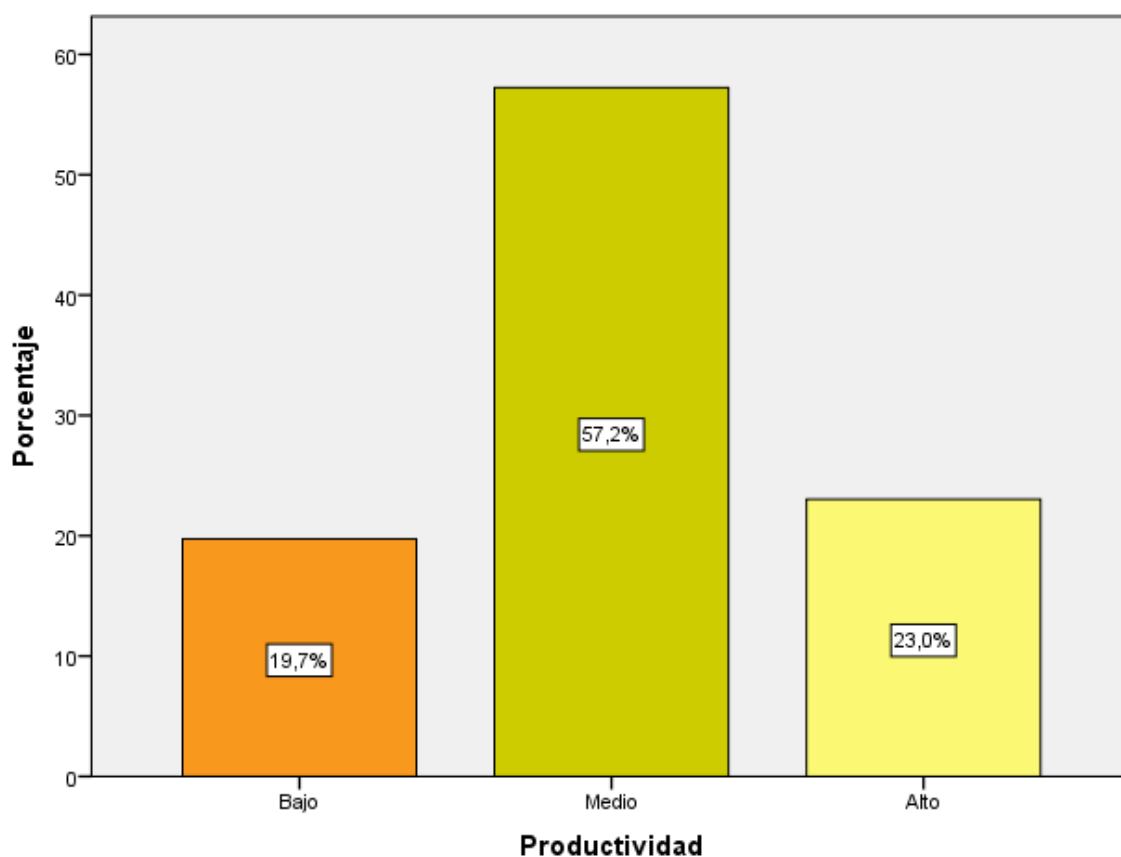


Figura 6. Niveles de la variable productividad laboral

En la tabla 15 y figura 6, los 152 encuestados percibieron que, el 19.7% presentan un nivel bajo y el 57.2% presentan nivel medio y el 23% percibe un nivel alto de productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	27,0
	Medio	69	45,4
	Alto	42	27,6
	Total	152	100,0

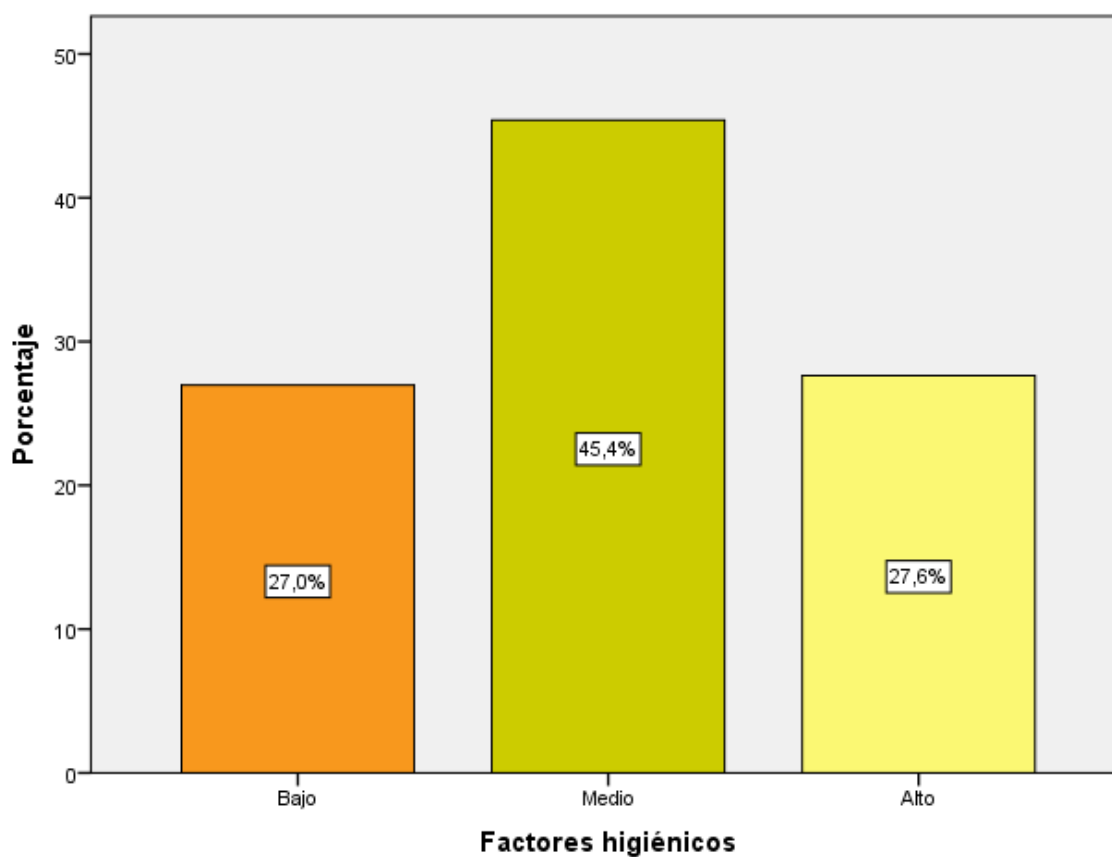


Figura 7. Niveles de la dimensión factores higiénicos

En la tabla 16 y figura 7, los 152 encuestados percibieron que, el 27% presentan un nivel bajo y el 45.4% presentan nivel medio y el 27.6% percibe un nivel alto de factores higiénicos del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

Tabla 17.

Niveles de la dimensión factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	14,5
	Medio	79	52,0
	Alto	51	33,6
	Total	152	100,0

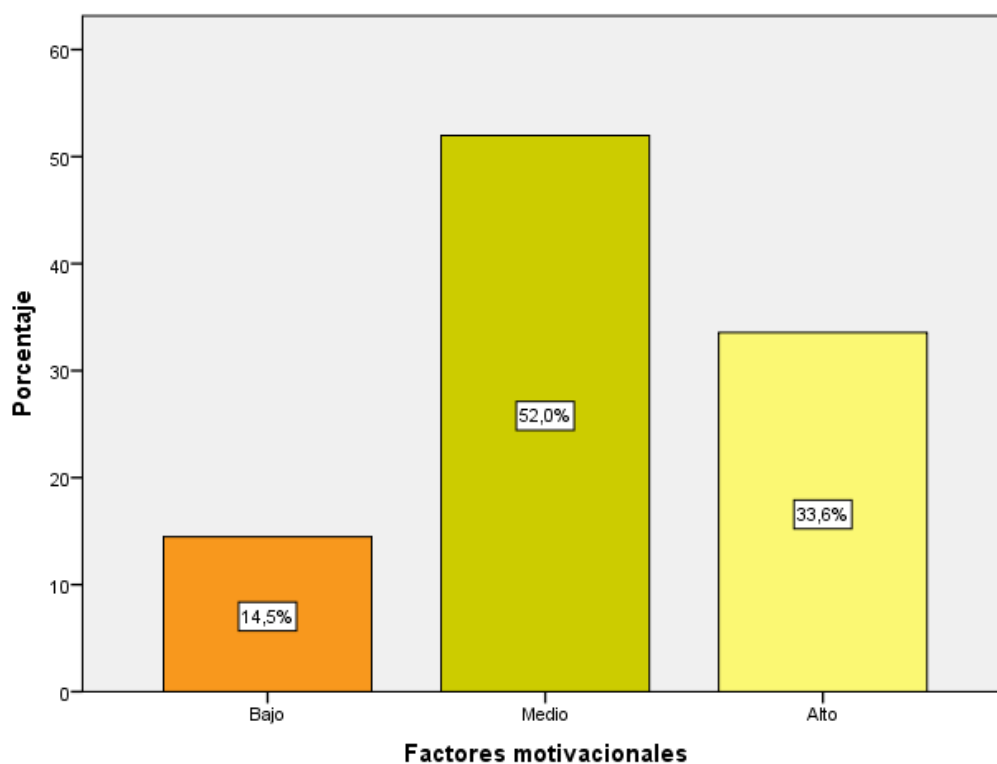


Figura 8. Niveles de la dimensión factores motivacionales

En la tabla 17 y figura 8, los 152 encuestados percibieron que, el 14.5% presentan un nivel bajo y el 52% presentan nivel medio y el 33.6% percibe un nivel alto de factores motivacionales del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas o categóricas.

Prueba de hipótesis general

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18.

Correlación entre la gestión del talento humano y la productividad

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	182

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.478** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre

las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19.

Correlación entre el comportamiento organizacional y la productividad

			Comportamiento Organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	182

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.442** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

Correlación entre la comunicación y la productividad laboral

			Comunicación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
Productividad laboral	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	182

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.391** lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017

Ha: Existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < ,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21.

Correlación entre la compensación laboral y la productividad laboral

			Compensación laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	182

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

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.408** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017, coincidiendo con la investigación de Guerrero (2014) concluyó que existe una gran necesidad de tener variables de organización para establecer distancias y los concedores plantean que mediante el capital humano una institución le da valor a sus operaciones (Chiavenato, 1994; Goleman, 1999; Robbins, 2004). El capital humano es el primordial activo de las instituciones activas; de este modo se consideran activas para las organizaciones productivas y para las empresas las personas y el desenvolvimiento humano es un tema delicado, porque las necesidades comunes en las organizaciones son: el compromisos, las actitud, trabajos en equipos, conflicto personal, los diferentes tipos de liderazgo, la motivación, las comunicaciones, las estrategias, la visión, etc.

Asimismo, Fleischhacker (2014), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y productividad laboral*, tuvo como objetivo definir el dominio del conocimiento emotivo en la producción en el trabajo. Para la investigación se usó el modelo grafico estudio, con una muestra de 40 sujetos, y con dos rangos de Likert se reconoció el rango de conocimiento emotivo y de producción. Se confirmó el rango de conocimiento emocional que dirigen los empleados es común y da fuerza en su desenvolvimiento en la institución. Se determinó que los trabajadores de la institución son sobresalientes, porque tienen diversas habilidades como conciencia, control, automotivación, empatía y habilidades sociales, que forman parte de los conocimientos emocionales.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017, coincidiendo con la investigación de Mercado y Moreno (2013) en sus estudios, con el objetivo de usar las conclusiones en los procedimientos de mejorar frecuentemente de la

misma. Se tomó como colaboradores a los empleados del nosocomio, y con los correspondientes sondeos se encamino a un modelo representativo de los empleados tanto administrativos como asistenciales. Se utilizó un sondeo una y se tuvo conclusiones con relación a tres procedimientos de la Gestión Humana que son: planeamiento, vínculo estímulo de la capacidad humana. Algunas conclusiones son óptimas el 79% del modelo es principal en su cargo laboral y contribuir así al ordenamiento y hay que laborar para lograr el mejoramiento de los empleados y el ordenamiento óptimo, un 66,67% de los entrevistados contestaron que no fueron sometidos al procedimientos médicos y valoración por parte de un galeno de salud ocupacional en el periodo de casting. Se concluyó: los empleados se aprecian como personas importantes para la institución, esto desarrolla un óptimo trabajo. Los empleados se considera principales en sus labores, que sus capacidades y caracteres son requeridas, esto es principal al pensar, esto atrae actos positivos y mayor rendimiento, sin embargo, el Hospital necesita más elementos motivacionales, puesto que los trabajadores sienten que a este elemento no lo tienen presente en el día a día y solo le dan importancia en algunas situaciones.

Es importante mencionar para discutir en base a los resultados con García (2012) en su tesis que tuvo de finalidad la evaluación de la clase y cordialidad del servicio, por lo que en virtud de ella se planteó una propuesta gerencial de mejoramiento, por lo que fue clave la identificación de las necesidades de los servicios y lo relacionado a la afiliación, se registró los elementos tangibles (como infraestructura), la clase de equipos, se tomó en cuenta la opinión de las personas sobre la capacidad técnica y calidez de la atención en una medición de satisfacción. Por lo que se concluye que el cálculo en la aceptación de las personas está satisfecha y muy satisfecha, de acuerdo a la evaluación del servicio y se procede a fabricar el mejorar en la calidad y cordialidad del servicio.

Al respecto Ccollana (2014) en su investigación La gestión del talento debe ser realizada con los jefes de la institución. El material presentado es la parte del procedimiento de resolver diferentes interrogantes herramienta digital presentada es parte estratégica en la solución de diversas, dando las chances de estructurar las etapas, labores y metas que laboren los jefes, con respecto a los inteligencias

solucionando fallas y peligros al tomar iniciativas gerenciales. Si bien se cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del talento, esto no implica que desestimemos la comunicación cara a cara y el contacto directo con los talentos, por parte de los líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de, puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas. Se concluyó: Un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes a la persona correcta en el puesto de trabajo correcto en el momento en que lo requieren, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitan y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales. La administración de la inteligencia con relación con los representantes de las instituciones es lo principal que potenciara a la institución crezca en el aspecto educacional y crecerá el económicamente la institución, con ello, se transforma a las cabezas en administradores de capacidades humanas por excelencia.

Al respecto Marulanda y Mejía (2011) en su tesis se halló en todos los aspectos que forman la normativa, las partes principales que no han sido avanzados por la organización: talento humano, infraestructura, diferentes áreas, abastecimiento, mantenimiento, medicinas y aparatos médicos, procesos prioritarios, historias clínicas y registros asistenciales, interdependencia de servicios, referencia y contra-referencia y seguimiento a riesgos.

Asimismo Quiroa (2014) en su tesis titulada *Toma de decisiones y productividad laboral*. se determinó que la colaboración al momento de decidir cambia y de lo importante de la dificultad de ese rato, y daña lo que es la producción que ellos realizan en su cargo laboral en diversas situaciones son acciones que no se ajustan a la ocasión, la inventiva en una institución es fundamental, buenas ideas será mucho más fácil dar solución a las dificultades y es lo que espera los servidores, los valores que tiene los individuos es principal ya que ellos recalcan sin valores no puede vinculación personales, y cuando no

hay labores se transforma en tedio ya no hay vínculo entre ellos. Se concluyó que la toma de determinaciones es principal para los empleados se desarrollen laboralmente bien, y su producción sea fructífera y realizar su labor con tranquilidad, es recomendable tener un buzón de sugerencias para que expresen sus interrogantes, insatisfacción laboral, y se puedan tener las medidas necesarias.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital nivel III de Lima, 2017, coincidiendo con la investigación de Montoya (2013) en su investigación tuvo como meta diagnosticar la administración de la capacidad humana por conclusiones y su incidencia en la importancia de atención del centro de salud. Entre sus metas determinados observa los estudios en el procedimiento de comunicación del Centro de Salud de Santa Elena. La investigación se basa en la cualidad que va en establecer el manejo de la calidad total; de esta manera se prueba la optimización frecuente de la atención primordial, en este acto, ambulatorio. Se realiza un estudio de modelo gráfico, usando el modelo estudio de deducción, con procedimientos con sondeos a gerentes distritales, el sondeo usado a 380 empleados y usuarios; y la visita in situ realizada para palpar la realidad de lugar. Es por esta razón que se realiza un plan de solucionar una manera de administrar la habilidad humana para el Centro de Salud Área N°1 de Santa Elena, como resultado a la incompetencia de la administración de la habilidad humana que incurre en el óptimo en la calidad de la atención del centro de salud; mejorando la atención de servicios, de esa manera se optimiza a la sociedad que asiste al lugar.

Por otro lado, según Quispitupac y Mateo (2014) la gestión del talento debe ser realizada con los jefes de la institución. El material presentado es la parte del procedimiento de resolver diferentes interrogantes herramienta digital presentada es parte estratégica en la solución de diversas, dando las chances de estructurar las etapas, labores y metas que laboren los jefes, con respecto a los inteligencias solucionando fallas y peligros al tomar iniciativas gerenciales. Si bien se cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del talento, esto no implica que

desestimemos la comunicación cara a cara y el contacto directo con los talentos, por parte de los líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de, puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas. Se concluyó: Un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes a la persona correcta en el puesto de trabajo correcto en el momento en que lo requieren, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitación y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales. La administración de la inteligencia con relación con los representantes de las instituciones es lo principal que potenciara a la institución crezca en el aspecto educacional y crecerá el económicamente la institución, con ello, se transforma a las cabezas en administradores de capacidades humanas por excelencia. Si bien se cuenta con una medición orientada a la rentabilidad del talento, esto no implica que desestimemos la comunicación cara a cara y el contacto directo con los talentos, por parte de los líderes. Por el contrario, a través del uso de esta herramienta logramos que el Líder enfoque sus energías y tiempo en la retención, mantenimiento desarrollo de, puesto que reducimos tiempos de operatividad, minimizamos la complejidad y facilitamos el acceso estratégico y a tiempo de la información actualizada, requerida para una toma de decisiones estratégicas. Se concluyó: Un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes a la persona correcta en el puesto de trabajo correcto en el momento en que lo requieren, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitación y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales.

En relación a la tercera hipótesis específica, los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017, discrepan con la investigación de Citalan

(2013) en su investigación titulada *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y avalúos*. Se concluyó que no hay correlación entre la producción y el valor al trabajo. Sin embargo se observó que los valores son importantes ya que todos se encuentran en un puntaje alto, estando entre los principales: relaciones interpersonales con una media de 14.5 y seguridad con 13.78, seguido de altruismo con 12.72, ganancias económicas con 10.11 y por ultimo dirección con un 9.67 puntos. Se encontró que los años laborados si se relacionan con el valor a la seguridad con un 0.476 sobre 0.46, dicha correlación es positiva, lo cual indica que a mayores años laborados en la empresa mayor valor a la seguridad, esto con un nivel de confianza del 95% de confianza.

Al respecto Cashpa (2016) en su trabajo de investigación en sus estudios de modo sustancial con un rango gráfico, correlacional con un sentido de proporción, planteamiento no teórico y cruzado. Se aplicó las herramientas para calcular los elementos de administrar la salud y el manejo de la habilidad humana los cuales fueron aprobados por tres que conocen del tema. Las conclusiones ganados en el procedimiento y estudios de los informes indicados que: La Gestión de Salud tiene vínculo significativo.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación significativa la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; debido a que la significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,478 equivale a una correlación moderada.

Segunda: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; debido a que la significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,442 equivale a una correlación moderada.

Tercera: Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; debido a que la significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,391 equivale a una correlación baja.

Cuarta: De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; debido a que la significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,408 equivale a una correlación baja.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** El director del hospital debe gestionar el conocimiento individual y grupal es fundamental para el desarrollo de nuevas experiencias, habilidades, y conocimiento, a través de la creación de programas de entrenamiento y capacitación por parte de la organización.
- Segunda:** El director del hospital debe crear grupos de aprendizaje y compartir conocimientos, coadyuva a cohesionar un grupo, y realmente a fomentar la competitividad y productividad en sus responsabilidades de trabajo. La unión de los miembros de un equipo, facilitarán ambientes que promuevan la capacidad de saber enfrentar retos y cambios que se presenten.
- Tercera:** Se recomienda al director del hospital realizar curso - taller de habilidades de comunicación empática y deliberativa permitiendo conocer estrategias para un adecuado clima laboral y por ende una buena productividad por parte del personal médico del hospital.
- Cuarta:** Se sugiere al director del hospital realizar programa de capacitación debe ser acorde a las necesidades reales de cada individuo y cada grupo de trabajo, establecer acciones de formación y entrenamiento, requiere conocer cuáles son los talentos y competencias que pueden desarrollarse en los médicos, así, se convierte en algo significativo e interesante por quien lo recibirá. .

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Alonso, A. (2009). *Propuesta para incrementar la productividad en la empresa Gis Aluminio S.A. de C.V.* (Tesis de licenciatura). México: Universidad Veracruzana.
- Armijos, R. (2014). *Diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral y calidad en la gestión gerencial en "Ecuaquímica" de la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas.* Ecuador: UNIANDES.
- Bain, D. (2003). *La productividad.* México: McGraw Hill.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa.* Madrid: Muralla.
- Carchuan, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014.* (Tesis). Lima, Perú: USMP.
- Caspha, J. (2016). *Gestión de Salud y la Gestión del Talento Humano en el Personal de Enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores 2015* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración.* Séptima edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos.* Octava edición. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano,* Bogotá: Mc Graw Hill.

- Citalan, N. (2013). *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y avalúos*. (Tesis). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Ccollana, J. (2014). *Rotación de personal, absentismo laboral y productividad*. Lima, Perú: USMP.
- Correcha, L. y Gutiérrez, M. (2013). *Propuesta de mejoramiento del modelo de productividad laboral y su aplicación en la empresa Tubometales Cuernu Ltda*. Colombia: Universidad EAN.
- Cuevas, J. (2011). *Objetivos y actividades de la gestión del talento humano*. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talentohumano.html>
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- 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, J. (2012). *Evaluación de la calidad y calidez de atención a los usuarios del subcentro de salud "El Bosque". Propuesta gerencial de mejoramiento. Periodo 2011*. Ecuador: Universidad de Guayaquil. Tesis de Maestría en Gerencia y administración de Salud.

- Granja, Y. (2013). *Sistema de gestión y mejoramiento continuo de recursos humanos del hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra*. Ecuador UTN.
- Guerrero, G. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro. Tesis de Maestría
- Gutiérrez, J. (2011). *La gestión del talento y la generación de valor de la empresa*. Lima – Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Guzmán, A. (2006). *La comunicación como herramienta gerencial*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Harper, S. y Lynch, J. (1992). *Manuales de Recursos Humanos*. Madrid, España: La Gaceta de los Negocios.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. 11va edición. México: Gengage Learning Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: American National.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Madrid: Prentice Hall, Pearson Educación.
- Koenes, A. (2005). *El Plan de Negocios*. Madrid: Díaz de Santos.

- Koontz, H. y Weirhrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. 12ª. Edición. México: McGraw Hill Interamericana.
- Marulanda, M. y Mejía, M. (2011). *Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas prácticas clínicas para Psynapsis Salud Mental S.A.* Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira. Tesis de maestría.
- Mercado, L. y Moreno, M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C.* (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad de Cartagena.
- Montoya, E. (2013). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena año 2013.* (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Montoya, S. (2011). *Administre su empresa, de la estrategia a la práctica Recursos Humanos.* Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A.
- Morales, J. (2010). *Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa FARMAC.* (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad de Medellín.
- Quintanilla, I. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano.* España: Ediciones Díaz de Santos.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral.* (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

- Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Privada de Ciencias Aplicadas.
- Rebeil, M. (2010). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México: AMCO.
- Requejo, O. (2013). *Productividad laboral y protección social de las mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2012). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Sánchez, H y Reyes C. (2015) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* Editorial Business Support Aneth S.R.L
- Santacruz, F. (2011). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*. (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Shimizu, M. (2001). *Medición de la productividad del valor agregado y sus aplicaciones prácticas*. Tokio.
- Stricker, D. (2008). *Incremento de la productividad a través de la reducción de desperdicio, en el área de impresión de una empresa litográfica*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Sumanth, D. (1999). *Administración para la Productividad Total*. México D.F.: Compañía Editorial Continental.
- Sumanth, D. (1990). *Ingeniería y Administración de la productividad: medición, evaluación, planeación y mejoramiento de la productividad en las organizaciones de manufactura y servicio*. México: Mc Graw Hill.
- Valejsa. (2013). *Historia, origen y desarrollo de la gestión del talento humano*. Disponible en: <https://valejsa.wordpress.com/administracion-de-talento-humano/>
- Volpentesta, J. (2002). *Análisis y gestión de la productividad: el camino hacia el mejoramiento de la rentabilidad y competitividad de las empresas*. México: Osmar D. Buyati.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. 6ta edición. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Werther, W. y Davis, K. (2004). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Anexos

Anexo A: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017

Autor: Victor Raul De Paz Delgado

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis 1 Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017</p> <p>Hipótesis 2 Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017</p> <p>Hipótesis 3 Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Comportamiento Organizacional	Cultura organizacional. Normas. Filosofía institucional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Total = 10	Nunca (1) Casi nunca (2)	Bajo (30 – 69)
Comunicación	Relaciones humanas. Trabajo en equipo.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Total = 10	A veces (3)	Medio (70 – 110)			
Compensación laboral.	Motivación. Reconocimiento.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30. Total = 10	Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (111 – 150)			
V2: Productividad laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango			
Factores higiénicos	Condiciones de trabajo Relaciones con los colegas Competencia técnica del superior	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13	Escasamente (1) A veces (2) Generalmente (3)	Alto Medio Bajo			
Factores motivacionales	Responsabilidad	14,15,16,17,18,19, 20,21,22,23,24,25	Siempre (4)				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: sustantiva,</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo, Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental: transversal</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo constituida por 260 médicos de un hospital III de Lima.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Muestreo probabilístico por estratos.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra estuvo conformada por 152 médicos de las diferentes especialidades de un hospital III de Lima.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Autor : Chiavenato</p> <p>Lugar: Lima</p> <p>Duración : Aproximadamente de 30 a 40 minutos</p> <p>Administración: Individual o colectivo</p> <p>Aplicación: Sujetos de 30 a más.</p> <p>Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p>Variable 2: productividad laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Autor : Victor Raúl de Paz</p> <p>Lugar : Perú</p> <p>Objetivo : Determinar los de estudio</p> <p>Administración: Individual y/o colectiva.</p> <p>Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas y frecuencias</p> <p>Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicó Rho de Spearman</p>

Anexo B. Instrumento de la V1

Instrumento de la Gestión del talento humano

I. INSTRUCCIONES:

Estimado : En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** del director del hospital, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE N° 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
INDICADORES	N°	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Cultura organizacional	01	La Institución tiene una misión clara.					
	02	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
	03	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
Normas	04	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.					
	05	Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución					
	06	Respetan el reglamento interno					
	07	En la institución. se generan alternativas para la solución de problemas.					
Filosofía institucional	08	Existe confianza entre compañeros.					
	09	Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes.					
	10	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN							
Relaciones humanas	11	Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los pacientes, directivos, otros trabajadores de la institución y los usuarios.					
	12	Sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución.					
	13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
	14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.					
	15	Participa en equipos de investigación, colegio de enfermeras, deportivo y recreativo.					
	16	Cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.					
Trabajo en equipo	17	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.					
	18	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.					

	19	Están satisfechos con la comunicación existente.					
	20	Sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL							
Motivación	21	Conocen y respetan las diferencias y la de los otros.					
	22	Demuestran confianza en sí mismo.					
	23	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección del hospital.					
	24	Se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte del personal de enfermería.					
	25	Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.					
Reconocimi en-to	26	El trabajo es evaluado en forma justa.					
	27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.					
	28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral.					
	29	Se agrupan en sociedades de ayuda mutua.					
	30	Muestra disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo C. Instrumento de la V2

INSTRUMENTO DE MEDICION DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos,

Edad: _____ Sexo: _____

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

1	2	3	4
Escasamente	A veces	Generalmente	Siempre

	ITEM	E	AV	G	S
Nº	Dimensión: Factores higiénicos	1	2	3	4
	Indicador: Condiciones de trabajo				
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.				
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo				
	Indicador: Relaciones con el superior				
3	Es leal con sus superiores				
	Indicador: Relaciones con los colegas				
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.				
5	Le gusta participar en actividades en grupo.				
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores				
	Indicador: Competencia técnica del superior				
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad				
	Indicador: Estabilidad en el cargo				
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización				
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad				
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo				
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas				
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.				
	Dimensión: Factores motivacionales				
	Indicador: Responsabilidad				
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido				
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad				
	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia				
	Indicador: Utilización plena de las habilidades personales				
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.				
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas				
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo				
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas				

21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo				
	Indicador: Ampliación o enriquecimiento del cargo				
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación				
23	Aplica 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				

Anexo D: Documentos de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
1	La Institución tiene una misión clara.	✓		✓		✓		
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
3	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	✓		✓		✓		
5	Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución	✓		✓		✓		
6	Respetan el reglamento interno	✓		✓		✓		
7	En la institución. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre compañeros.	✓		✓		✓		
9	Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
		SI	No	SI	No	SI	No	
11	Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los pacientes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en equipos de investigación, colegio de enfermeras, deportivo y recreativo.	✓		✓		✓		
16	Cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	✓		✓		✓		
17	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	✓		✓		✓		

18	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	✓		✓		✓	
19	Están satisfechos con la comunicación existente.	✓		✓		✓	
20	Sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	✓		✓		✓	
	COMPENSACIÓN LABORAL	SI	No	SI	No	SI	No
21	Conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	✓		✓		✓	
22	Demuestran confianza en sí mismo.	✓		✓		✓	
23	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección del hospital.	✓		✓		✓	
24	Se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte del personal de enfermería.	✓		✓		✓	
25	Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	✓		✓		✓	
26	El trabajo es evaluado en forma justa.	✓		✓		✓	
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	✓		✓		✓	
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral.	✓		✓		✓	
29	Se agrupan en sociedades de ayuda mutua.	✓		✓		✓	
30	Muestra disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

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

.....de.....del 20..16

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Fernández Lara Augusto DNI: 07675570

Especialidad del evaluador: temático

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. en la Educ.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
1	La Institución tiene una misión clara.	✓		✓		✓		
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
3	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	✓		✓		✓		
5	Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución	✓		✓		✓		
6	Respetan el reglamento interno	✓		✓		✓		
7	En la institución. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre compañeros.	✓		✓		✓		
9	Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
11	Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los pacientes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en equipos de investigación, colegio de enfermeras, deportivo y recreativo.	✓		✓		✓		
16	Cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	✓		✓		✓		
17	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	✓		✓		✓		

18	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	✓		✓		✓	
19	Están satisfechos con la comunicación existente.	✓		✓		✓	
20	Sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	✓		✓		✓	
	COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	✓		✓		✓	
22	Demuestran confianza en sí mismo.	✓		✓		✓	
23	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección del hospital.	✓		✓		✓	
24	Se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte del personal de enfermería.	✓		✓		✓	
25	Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	✓		✓		✓	
26	El trabajo es evaluado en forma justa.	✓		✓		✓	
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	✓		✓		✓	
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral.	✓		✓		✓	
29	Se agrupan en sociedades de ayuda mutua.	✓		✓		✓	
30	Muestra disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] ...15 de...12 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: metodologa

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
1	La Institución tiene una misión clara.	✓		✓		✓		
2	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
3	Tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	✓		✓		✓		
5	Trabajan para lograr los objetivos estratégicos de la Institución	✓		✓		✓		
6	Respetan el reglamento interno	✓		✓		✓		
7	En la institución. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre compañeros.	✓		✓		✓		
9	Los directivos comparten espacios para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mantiene comunicación permanente con sus compañeros, con los pacientes, directivos, otros trabajadores de la institución y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Sostienen relaciones de cooperación y armonía con los diferentes estamentos de la institución.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelve de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en equipos de investigación, colegio de enfermeras, deportivo y recreativo.	✓		✓		✓		
16	Cumplen en forma oportuna los compromisos derivados de participación en esos grupos.	✓		✓		✓		
17	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave del éxito.	✓		✓		✓		

18	Emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación.	✓		✓		✓	
19	Están satisfechos con la comunicación existente.	✓		✓		✓	
20	Sienten que se comportan muy bien en la mayoría de las conversaciones.	✓		✓		✓	
	COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Conocen y respetan las diferencias y la de los otros.	✓		✓		✓	
22	Demuestran confianza en sí mismo.	✓		✓		✓	
23	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección del hospital.	✓		✓		✓	
24	Se sienten orgullosos de percibir emociones positivas por parte del personal de enfermería.	✓		✓		✓	
25	Reciben una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	✓		✓		✓	
26	El trabajo es evaluado en forma justa.	✓		✓		✓	
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	✓		✓		✓	
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada laboral.	✓		✓		✓	
29	Se agrupan en sociedades de ayuda mutua.	✓		✓		✓	
30	Muestra disconformidad o descontento que un trabajador expresa respecto de algo o alguien.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de 12 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodriguez Taboada Abel DNI: 08012553

Especialidad del evaluador: Teoría

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Abel Rodríguez Taboada
 Dr Abel Rodríguez Taboada
 Psicólogo
 C.Pa.P 6832

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES HIGIÉNICOS							
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	✓		✓		✓		
4	Indicador: Relaciones con los colegas	✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades en grupo.	✓		✓		✓		
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	✓		✓		✓		
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓				
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓				
	FACTORES MOTIVACIONALES							
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		

19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	✓		✓		✓	
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	✓		✓		✓	
21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓	
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓	
23	Aplica 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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE suficiencia

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

...15 de 12 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodología

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe. 1009748659

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES HIGIÉNICOS							
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	✓		✓		✓		
4	Indicador: Relaciones con los colegas	✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades en grupo.	✓		✓		✓		
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	✓		✓		✓		
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
	FACTORES MOTIVACIONALES							
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		

19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	✓		✓		✓	
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	✓		✓		✓	
21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓	
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓	
23	Aplica 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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

15 de 12 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodríguez Taboada Abel DNI: 08012553

Especialidad del evaluador: Tronco

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

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


Dr Abel Rodríguez Taboada
 Psicólogo
 C.Pa.P 0032

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES HIGIÉNICOS							
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	✓		✓		✓		
4	Indicador: Relaciones con los colegas	✓		✓		✓		
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Le gusta participar en actividades en grupo.	✓		✓		✓		
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	✓		✓		✓		
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
	FACTORES MOTIVACIONALES							
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	✓		✓		✓		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		

19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	✓		✓		✓	
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	✓		✓		✓	
21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓		✓		✓	
22	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓	
23	Aplica 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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hg. FERNÁNDEZ LARA AUGUSTO
 DNI: 07675570

Especialidad del validador: Técnico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de 12 del 2016



Augusto Ricardo Fernández Lara

Firma del Experto Informante.

Anexo E. Confiabilidad de la V1 Gestión del talento humano

Nº	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																														
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	
1	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	
2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	
3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1
5	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3
6	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
8	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	3	2	2	2	
9	4	4	4	1	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	4	3	1	2	
10	5	5	4	1	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	4	3	1	2	
11	5	4	5	1	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	5	4	2	2	
12	5	4	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	2	3	5	4	2	2	
13	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	2	3	5	4	2	2
14	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	4	3	1	2	
15	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	1	2	5	2	2	2
16	5	5	5	1	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	5	4	2	2	
17	4	4	4	1	4	5	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	4	1	1	1	
18	5	5	4	1	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	5	3	1	1	
19	5	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	
20	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	
21	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	
22	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
23	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	2	3	5	5	1	2	
24	5	4	4	1	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	5	3	2	4	
25	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	
26	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
28	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
29	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	3	3	
30	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	1	2	2	2	2	

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Anexo F. Confiabilidad de la variable productividad

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
6	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
7	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2
8	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
11	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
12	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
16	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2
17	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
18	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
20	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
21	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
22	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2
23	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
25	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
26	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
27	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
29	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	25

Interpretación:

La confiabilidad de la productividad es de 0.949, interpretándose como alta confiabilidad

Anexo G. Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

Suj36	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	1	19	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	18	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	17	54	
Suj37	2	3	1	5	2	5	2	2	2	4	5	33	3	4	2	2	1	2	3	5	5	3	30	3	5	3	3	4	3	4	4	4	2	2	33	96
Suj38	2	3	2	2	5	2	1	5	2	1	5	30	2	4	2	2	2	2	2	5	4	2	27	2	4	2	3	5	2	3	4	2	2	29	86	
Suj39	2	2	2	1	3	5	1	2	2	2	5	27	1	4	2	2	3	1	4	5	4	3	29	2	2	5	3	5	1	4	4	2	2	30	86	
Suj40	2	3	3	5	3	2	2	5	1	4	5	35	1	4	2	1	1	2	2	5	4	2	24	5	4	5	3	5	3	3	4	2	1	35	94	
Suj41	2	4	3	2	2	2	2	2	2	5	5	31	5	1	1	1	1	1	2	5	4	2	23	5	4	4	4	3	3	4	1	1	1	30	84	
Suj42	2	3	3	5	1	1	1	2	2	4	5	29	5	1	1	1	1	1	4	4	3	3	24	5	4	4	4	4	1	4	1	1	1	29	82	
Suj43	2	3	1	4	5	5	1	1	2	4	1	29	5	4	2	1	1	3	4	4	4	2	30	5	1	4	4	4	3	4	4	2	1	32	91	
Suj44	2	3	3	5	1	1	2	5	2	4	3	31	5	4	2	5	3	2	2	4	3	2	32	5	2	3	3	2	4	3	4	2	5	33	96	
Suj45	2	4	2	1	2	2	1	5	2	4	1	26	2	4	1	2	1	5	2	3	4	3	27	5	2	3	2	2	5	4	4	1	2	30	83	
Suj46	2	3	2	5	3	2	1	5	1	1	1	26	1	4	1	1	1	5	2	4	2	2	23	5	4	3	2	2	4	4	4	1	1	30	79	
Suj47	2	2	1	1	2	5	2	2	1	1	5	24	1	2	1	1	1	5	2	4	3	3	23	5	2	4	2	2	4	3	2	1	1	26	73	
Suj48	2	1	4	5	2	1	3	5	2	4	1	30	2	2	2	1	2	5	4	4	3	2	27	5	2	3	3	2	4	3	2	2	1	27	84	
Suj49	2	2	5	1	5	5	5	2	2	1	1	34	2	2	2	2	1	5	2	5	4	2	27	5	2	3	2	5	4	3	2	2	2	30	91	
Suj50	2	3	4	2	2	1	2	5	2	1	2	26	2	2	2	2	1	5	2	3	4	2	25	1	2	4	1	2	3	4	2	2	2	23	74	
Suj51	2	3	3	1	2	5	2	2	2	4	5	31	2	2	2	2	2	5	2	5	4	2	28	1	2	3	2	2	4	3	4	2	2	25	84	
Suj52	2	3	3	2	1	5	2	2	2	4	5	31	2	2	2	2	2	5	2	5	4	3	29	2	2	3	3	2	4	3	4	2	2	27	87	
Suj53	2	2	3	2	1	2	1	5	2	2	1	23	2	2	2	2	2	5	2	3	5	2	27	3	1	2	2	5	4	4	4	2	2	29	79	
Suj54	2	1	2	2	2	5	2	2	2	4	5	29	2	1	2	2	2	5	2	5	4	2	27	2	2	1	1	2	4	3	1	2	2	20	76	
Suj55	2	3	2	2	1	1	2	5	2	4	5	29	5	3	3	2	1	5	3	5	3	2	32	2	3	4	3	5	4	3	3	3	2	32	93	
Suj56	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	14	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24	59	
Suj57	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	1	3	2	2	2	3	2	4	2	2	23	66	
Suj58	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	15	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	16	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	17	48	
Suj59	2	2	3	2	3	5	2	3	3	1	5	31	2	2	2	3	3	5	4	5	3	3	32	2	1	1	3	2	2	3	4	2	3	23	86	
Suj60	3	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	26	2	2	1	2	1	5	4	5	2	2	26	1	4	3	3	2	2	3	3	1	2	24	76	
Suj61	3	1	3	1	2	2	2	5	1	4	5	29	5	2	1	1	1	5	1	4	5	2	27	1	3	4	3	2	4	3	4	1	1	26	82	
Suj62	3	4	3	1	1	2	2	5	2	3	5	31	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	17	1	3	2	3	2	2	3	2	2	1	21	69	
Suj63	3	3	2	5	1	5	3	1	1	3	2	29	2	2	3	1	1	1	1	3	2	3	19	1	4	4	4	5	3	3	2	3	1	30	78	
Suj64	3	2	1	5	2	1	1	5	1	4	5	30	1	4	1	2	1	1	2	3	3	2	20	2	3	2	5	2	4	4	4	1	2	29	79	
Suj65	3	3	2	2	2	2	1	5	2	4	5	31	3	4	1	1	1	2	3	4	1	2	22	2	2	2	5	1	4	3	4	1	1	25	78	
Suj66	3	3	2	2	3	2	1	2	2	4	5	29	2	4	3	2	1	1	3	3	4	2	25	2	4	2	5	2	2	3	4	3	2	29	83	
Suj67	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	17	3	4	1	1	1	1	1	4	1	2	19	2	2	1	1	1	2	3	4	1	1	18	54	
Suj68	3	1	2	1	1	1	2	1	2	4	1	19	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	18	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	17	54	
Suj69	3	1	5	1	5	2	2	5	1	4	2	31	5	3	4	1	1	5	5	1	5	2	32	5	2	5	3	4	3	1	4	3	2	32	95	
Suj70	3	5	5	2	1	5	1	2	2	4	1	31	5	3	4	1	1	5	5	1	5	1	31	4	2	1	4	4	4	1	5	5	1	31	93	
Suj71	3	4	5	1	5	2	2	5	2	4	2	35	5	5	3	2	1	5	5	1	5	2	34	3	3	5	3	4	3	2	4	5	2	34	103	
Suj72	3	3	2	2	1	5	3	5	1	4	3	32	2	5	4	3	1	5	1	1	5	3	30	2	3	1	4	4	4	3	5	5	3	34	96	
Suj73	3	2	5	1	5	2	2	2	2	4	2	30	3	5	3		1	5	1	2	5	2	27	1	3	5	3	4	3	5	5	5	2	36	93	
Suj74	3	1	2	5	1	5	1	5	2	4	1	30	2	5	4	2	2	5	2	4	3	1	30	4	3	1	4	3	3	2	5	5	1	31	91	

Suj75	3	3	1	2	1	1	3	2	1	4	3	24	2	5	2	1	3	5	3	4	2	3	30	4	3	5	4	2	4	4	5	5	3	39	93
Suj76	3	3	4	5	5	5	1	2	1	4	1	34	2	5	2	1	3	5	1	4	4	1	28	4	3	5	4	2	4	3	5	3	1	34	96
Suj77	3	3	4	3	5	1	3	5	3	4	3	37	5	1	1	2	1	5	1	4	5	3	28	4	4	1	4	4	2	5	4	3	35	100	
Suj78	3	4	3	2	2	5	2	3	3	1	2	30	2	5	3	1	1	5	1	4	3	2	27	5	3	1	4	2	3	3	5	4	2	32	89
Suj79	3	3	3	5	5	2	1	5	2	2	1	32	5	5	2	1	1	5	1	4	5	1	30	5	3	2	4	3	3	3	5	4	1	33	95
Suj80	3	2	2	5	1	5	2	2	3	4	2	31	1	5	3	1	1	5	1	4	5	2	28	3	2	2	4	3	4	3	5	4	2	32	91
Suj81	3	2	3	5	5	2	2	5	3	2	2	34	5	5	2	1	1	5	1	1	5	2	28	5	4	2	4	2	3	4	5	5	2	36	98
Suj82	3	4	2	5	1	5	2	2	3	4	2	33	2	5	2	1	3	5	2	2	5	2	29	4	3	1	4	5	2	5	5	4	2	35	97
Suj83	3	4	3	2	1	1	2	2	3	2	2	25	5	2	1	2	2	1	2	4	3	2	24	3	2	1	3	4	5	2	5	3	2	30	79
Suj84	4	5	2	3	5	5	1	1	2	4	1	33	3	5	4	2	2	1	3	2	3	1	26	4	2	1	2	3	2	4	5	5	1	29	88
Suj85	4	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	20	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	13	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	14	47
Suj86	4	3	2	1	5	5	2	5	2	4	2	35	4	2	4	1	1	1	3	4	4	2	26	3	2	1	1	2	3	3	5	3	2	25	86
Suj87	4	3	3	1	2	2	1	5	1	4	1	27	3	1	4	1	1	1	2	1	4	1	19	4	3	1	4	1	4	2	1	3	1	24	70
Suj88	4	2	2	5	5	3	1	2	4	3	36	4	5	4	1	1	1	1	3	1	3	3	26	4	2	1	3	4	4	5	3	3	3	32	94
Suj89	4	1	1	5	2	5	2	2	1	1	1	25	5	5	4	1	1	1	1	2	4	1	25	3	2	2	4	3	4	3	4	4	1	30	80
Suj90	4	1	5	5	5	3	2	5	1	1	1	33	5	5	4	1	1	1	1	1	4	1	24	5	4	2	4	2	3	4	4	5	1	34	91
Suj91	4	3	4	5	1	5	1	2	1	1	1	28	5	5	4	1	3	1	2	2	4	2	29	4	3	1	4	5	2	5	3	4	2	33	90
Suj92	4	3	3	1	5	1	1	1	2	2	2	25	5	2	4	2	2	1	2	2	3	2	25	3	2	1	3	4	5	2	2	3	2	27	77
Suj93	4	3	4	5	3	5	2	5	1	1	1	34	5	2	4	2	2	1	3	2	3	3	27	4	2	1	2	3	5	4	3	5	3	32	93
Suj94	4	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	31	5	1	4	1	2	1	2	2	4	2	24	4	2	1	2	2	4	2	3	3	2	25	80
Suj95	4	1	3	5	1	5	2	2	2	2	2	29	5	2	4	1	1	1	3	2	4	3	26	3	2	1	1	2	5	3	2	3	3	25	80
Suj96	4	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	33	5	1	4	1	1	1	2	1	4	2	22	4	3	1	4	1	5	2	1	3	2	26	81
Suj97	4	3	2	5	2	5	2	2	2	2	2	31	5	5	4	1	1	1	3	1	3	3	27	4	2	1	3	4	5	1	3	3	3	29	87
Suj98	4	4	4	2	5	5	1	1	1	1	1	29	3	5	2	2	1	1	1	2	2	1	20	3	3	1	2	3	5	2	2	3	1	25	74
Suj99	4	3	3	5	2	2	1	5	1	1	1	28	1	5	2	2	1	1	2	2	3	2	21	3	3	1	3	3	5	1	1	3	2	25	74
Suj100	4	2	1	5	5	5	1	5	1	1	1	31	1	5	1	1	2	2	2	2	4	2	22	2	3	1	2	3	5	2	3	3	2	26	79
Suj101	5	2	1	5	2	1	1	5	1	1	1	25	5	5	1	2	1	2	2	2	3	2	25	3	3	2	4	3	5	5	3	4	2	34	84
Suj102	5	1	3	5	5	5	1	5	1	1	1	33	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	15	2	3	2	4	3	5	4	3	3	1	30	78
Suj103	5	3	2	2	2	2	1	5	2	2	2	28	5	5	2	1	1	2	3	2	1	3	25	1	3	2	4	3	5	3	4	4	3	32	85
Suj104	5	3	1	5	5	5	2	5	2	2	2	37	1	5	2	2	2	2	2	3	3	2	24	2	3	1	4	4	5	2	5	3	2	31	92
Suj105	5	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	18	3	1	2	1	3	2	1	4	1	2	20	64
Suj106	5	2	2	5	5	5	1	5	2	2	2	36	2	5	4	3	2	1	2	1	2	2	24	3	2	1	4	4	5	5	5	3	2	34	94
Suj107	5	3	5	2	3	1	2	2	1	1	1	26	5	5	4	1	1	1	1	1	3	1	23	4	3	2	2	4	5	5	4	4	1	28	83
Suj108	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	16	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	17	1	2	1	3	1	1	4	5	4	2	24	57
Suj109	5	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	24	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2	24	2	3	2	2	3	5	3	4	4	2	30	78
Suj110	5	4	2	5	5	5	3	1	2	2	2	36	5	1	4	1	2	1	1	2	3	1	21	3	2	2	3	2	5	2	4	4	1	28	85
Suj111	5	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	23	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	22	4	3	2	4	2	5	2	4	4	2	32	77
Suj112	5	4	3	2	5	2	2	5	2	2	2	34	5	3	4	1	1	1	2	3	4	2	26	1	2	2	2	2	5	1	4	3	2	24	84
Suj113	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	26	4	5	4	3	2	1	1	2	4	1	27	5	3	3	5	3	5	4	3	4	1	36	89
Suj114	5	3	3	5	5	5	1	5	2	2	2	38	5	2	4	3	2	1	1	3	3	1	25	4	2	2	4	2	5	4	2	3	1	29	92

Suj115	5	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	22	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	25	4	3	2	2	5	5	4	1	4	2	32	79
Suj116	5	2	3	3	5	2	2	5	1	1	1	30	3	3	4	4	4	2	2	1	4	2	29	4	2	3	3	4	5	4	4	3	2	34	93
Suj117	5	2	2	2	1	5	3	5	1	1	1	28	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	27	4	2	1	3	4	5	3	3	4	2	31	86
Suj118	6	3	1	4	1	1	1	1	2	2	2	24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	2	1	3	5	5	2	3	3	5	33	102
Suj119	6	3	3	4	1	1	2	5	2	2	2	31	5	5	3	3	3	2	2	3	3	2	31	4	2	1	3	4	5	2	3	4	2	30	92
Suj120	6	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	26	5	4	2	2	2	2	3	2	5	3	30	3	2	1	2	2	5	3	4	3	3	28	84
Suj121	6	4	3	2	3	5	1	5	2	2	2	35	5	5	2	2	2	4	4	2	4	4	34	4	2	3	1	4	5	3	3	4	4	33	102
Suj122	6	3	2	5	3	2	1	4	1	1	1	29	5	5	1	2	3	3	1	4	5	1	30	3	2	2	2	3	5	3	2	3	1	26	85
Suj123	6	2	1	1	2	5	2	5	1	1	1	27	5	5	2	2	2	1	1	4	5	1	28	3	3	3	2	4	5	4	1	4	1	30	85
Suj124	6	1	4	3	2	1	3	1	2	2	2	27	5	5	3	1	2	4	1	4	5	1	31	3	2	2	2	4	5	4	2	3	1	28	86
Suj125	6	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	31	1	5	3	1	2	4	1	4	5	1	27	4	2	1	3	4	5	4	3	4	1	31	89
Suj126	6	3	1	3	4	2	3	3	2	4	2	35	5	5	4	2	1	4	1	4	5	1	32	3	2	2	2	4	5	5	2	3	1	29	94
Suj127	6	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	28	4	5	4	2	1	4	1	4	5	1	31	4	2	1	1	4	5	4	3	4	1	29	88
Suj128	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	2	5	4	3	2	4	1	4	5	1	31	3	2	2	2	3	5	5	4	3	1	30	96
Suj129	6	3	1	2	3	3	4	3	3	4	3	35	1	5	4	4	1	4	1	2	4	1	27	4	3	1	5	3	5	4	5	4	1	35	97
Suj130	6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	5	5	4	4	2	4	1	5	4	1	35	3	2	2	4	3	5	5	4	3	1	32	102
Suj131	6	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	27	2	2	2	4	1	2	2	5	2	2	24	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	68
Suj132	6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	2	4	2	1	2	2	2	2	2	20	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	18	62
Suj133	6	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	5	2	4	4	3	4	2	5	4	2	32	3	2	1	4	3	5	4	3	2	32	102	
Suj134	6	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	25	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	15	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	16	51
Suj135	6	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	22	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	18	57
Suj136	6	2	2	2	2	1	1	5	1	1	2	25	2	4	1	1	1	1	2	3	1	2	18	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	17	60
Suj137	6	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	23	3	1	1	1	4	2	2	1	1	2	18	1	2	3	3	1	5	1	1	3	2	22	63
Suj138	6	2	2	1	1	5	1	5	1	2	1	27	2	1	4	2	1	2	1	2	2	2	19	2	2	1	2	2	2	2	1	4	1	19	65
Suj139	6	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	22	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	20	66
Suj140	6	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	23	3	1	1	1	4	2	2	1	1	2	18	1	2	3	3	1	5	1	1	3	2	22	63
Suj141	6	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	19	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	16	1	2	1	2	2	1	2	1	4	1	17	52
Suj142	6	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	22	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	20	66
Suj143	6	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	22	1	4	2	2	2	2	1	2	2	3	21	2	2	1	3	3	1	5	1	2	2	22	65
Suj144	6	2	2	5	2	1	1	1	1	2	5	28	2	2	2	2	1	1	1	5	2	2	20	2	1	1	3	1	2	5	2	2	2	21	69
Suj145	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	18	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	13	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	15	46
Suj146	6	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	21	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	16	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	16	53
Suj147	6	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	22	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	18	57
Suj148	6	2	2	2	2	1	1	5	1	1	2	25	2	4	1	1	1	1	1	2	3	1	18	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	17	60
Suj149	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	15	45
Suj150	6	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	22	1	4	2	2	2	2	1	2	2	3	21	2	2	1	3	3	1	5	1	2	2	22	65
Suj151	6	2	2	5	2	1	1	1	1	2	5	28	2	2	2	2	1	1	1	5	2	2	20	2	1	1	3	1	2	5	2	2	2	21	69
Suj152	6	2	2	2	2	1	1	5	1	1	2	25	2	4	1	1	1	1	2	5	1	2	20	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	17	62

1= Escasamente 2= A veces 3= Generalmente 4= Siempre																											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D1	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D2	TOTAL
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	20	3	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	20	40
3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	26	2	3	2	4	2	1	1	2	2	4	2	2	27	53
1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	40
1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	23	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	26	49
1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	17	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	21	38
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	30	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	24	54
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	30	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	25	55
1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	21	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	18	39
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	15	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	22	37
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	17	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	16	33
1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	19	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14	33
1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	27	50
2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	25	2	2	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	23	48
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	35	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	31	66
1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	23	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	39	62
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	14	30
1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	23	3	1	1	2	3	2	2	2	1	3	1	3	24	47
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	55
1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	3	2	2	24	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	24	48
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2	19	32
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	43	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	37	80
4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	39	3	2	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	32	71
1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	21	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	41	62
1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	21	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	26	47
1	2	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	26	2	1	3	2	1	3	1	3	2	2	4	3	27	53
1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	23	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	25	48
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	23	1	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	26	49
1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	19	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	27	46
2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	23	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	1	22	45
2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	22	1	2	1	2	4	2	3	2	2	2	2	4	27	49
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	18	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	21	39
3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	37	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	31	68
2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	22	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	4	2	30	52

3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	27	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	18	45
3	1	1	2	4	2	3	3	4	1	1	2	1	28	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	29	57
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	21	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	25	46
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	21	42
2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	25	48
4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	1	29	1	3	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	25	54
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	24	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	24	48
3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	24	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	22	46
3	3	4	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	34	2	4	4	2	1	3	3	3	2	2	4	4	34	68
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3	3	3	1	4	3	2	4	1	3	3	3	33	49
3	2	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	3	39	2	3	4	3	4	1	3	4	3	2	3	4	36	75
2	4	3	2	3	1	3	1	4	1	2	4	2	32	2	4	3	2	3	1	2	4	2	2	4	3	32	64
1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	33	49
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	22	46
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	28	53
3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	23	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	24	47
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	19	1	3	3	3	2	1	3	4	2	1	3	3	29	48
2	3	2	1	3	5	2	3	3	3	3	3	1	34	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	33	67
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	32	2	1	2	3	4	3	2	4	2	2	1	2	28	60
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	25	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	1	3	25	50
2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	34
1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	20	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	18	38
3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	19	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	19	38
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	36	52
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	41	57
1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	33	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	37	70
1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	24	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	3	31	55
2	2	3	3	1	2	1	3	1	3	4	4	4	33	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	41	74
3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	1	4	35	3	4	4	3	3	2	4	1	4	3	4	4	39	74
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	3	33	48
1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	23	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	18	41
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	15	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	20	35
2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	21	3	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	19	40
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	34	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	17	51
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	23	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	21	44
3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	38	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	43	81
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	52
2	2	2	1	1	4	1	2	2	3	2	2	2	26	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	20	46
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	33	69

3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	33	69
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	50
3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	37	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	35	72
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	40
1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	21	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	30	51
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	39	54
3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	40	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	39	79
3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	35	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	33	68
3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	47
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	49
3	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	28	3	3	1	1	4	3	3	1	1	1	3	3	27	55
3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	28	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	1	3	24	52
1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	20	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	21	41
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	29	1	1	4	1	4	1	1	1	2	2	2	2	22	51
2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	4	34	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	38	72
1	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	30	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	4	21	51
3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	41	4	3	3	4	2	1	3	3	3	2	1	3	32	73
1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	23	44
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	43	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	38	81
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	49
1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	21	41
3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	38	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	73
3	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	37	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	36	73
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38	53
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	3	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	20	33
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	26	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	23	49
3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	25	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	21	46
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	3	2	2	3	3	3	1	4	3	3	3	31	46
3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	36	3	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	28	64
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	25	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	24	49
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	19	34
3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	2	3	35	3	2	2	3	3	1	3	1	1	3	1	3	26	61
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	4	3	4	2	1	1	3	1	2	2	1	25	40
1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	21	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	18	39
1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	4	26	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	18	44
3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	1	1	32	2	4	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	39	71
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	30
1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	23	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	25	48
3	2	2	1	3	4	3	2	2	3	2	3	1	31	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	4	27	58
3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	4	2	37	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	34	71

3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	3	3	2	37	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	30	67	
1	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	24	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	25	49	
3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	41	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	15	56	
3	3	3	2	1	3	4	2	2	3	1	4	2	33	3	1	4	2	3	1	1	2	1	3	2	4	27	60	
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	4	3	2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	27	42	
3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	42	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	2	4	23	65	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	19	42	
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3	24	39	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	23	48	
1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	22	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	23	45	
2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	1	2	32	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	33	65	
3	1	3	4	2	3	3	2	4	4	2	1	2	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	58	
3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	4	3	31	1	1	4	1	2	3	3	1	2	2	3	3	26	57	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	35	3	2	4	3	3	4	1	1	3	3	2	1	30	65	
3	1	2	3	3	1	3	3	1	4	3	2	3	32	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	21	53	
3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	35	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	25	60
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	19	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	25	44	
1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	25	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	28	53	
4	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	29	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	1	22	51	
2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	19	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	16	35	
3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	22	47	
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	16	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	18	34	
3	2	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	21	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	15	36	
1	3	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	25	48	
3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	28	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	2	22	50	
3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	25	3	1	1	3	1	1	4	1	1	4	1	2	23	48	
1	3	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	23	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	24	47	
3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	28	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	2	22	50	
2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	24	3	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	20	44	
3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	26	2	3	2	4	2	1	1	2	2	4	2	2	27	53	
1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	22	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	20	42	
2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	19	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	15	34	
3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	22	47	
3	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	1	3	24	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	27	51	
1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	20	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	20	40	
2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	24	3	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	20	44	
3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	26	2	3	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	24	50	
3	1	3	1	4	3	1	3	1	1	2	1	3	27	3	4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	28	55	

Anexo I. Artículo científico



Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017

Br. Victor Raul De Paz Delgado

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima 2017. El método que se utilizó fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo dentro del paradigma del positivismo fue de tipo sustantiva con un nivel descriptivo – correlacional , el diseño que se trabajo fue el no experimental de corte transversal con una población 260 médicos de un hospital III de Lima , la muestra estuvo conformada por 152 médicos de las diferentes especialidades del mismo hospital y el muestreo que se realizo fue probabilístico estratificado, la técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó dos cuestionarios para las variables de estudio los cuales pasaron por las dos propiedades básicas de todo instrumento de medición tener validez a través de los juicio de expertos y tener confiabilidad a través del alfa de Cronbach por encontrarse en una escala de Likert. La investigación llegó a la siguiente conclusión general existe relación significativa la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,478.

Palabras clave

Gestión del talento humano, productividad laboral, médicos.

Abstract

The present research had as general objective to establish the relationship that exists between the management of the human talent and the labor productivity of the medical personnel of the hospital III of Lima, 2017. The method used was hypothetical deductive with a quantitative approach within the paradigm of positivism was of substantive type with a descriptive - correlational level, the design that was work was the non - experimental cross - sectional with a population 260 doctors of the hospital III of Lima , The sample consisted of 152 doctors from the different specialties of the hospital and the sampling that was carried out was probabilistic stratified the technique used was the survey and two questionnaires were applied for the study variables which went through the two basic properties Of all measurement instruments have validity through expert judgment and have reliability through the Cronbach alpha because they are on a Likert scale. The research came to the following general conclusion there is significant relationship the management of human talent and labor productivity of hospital medical staff III of Lima, 2017; Since the significance level calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 478.

Keywords

Human talent management, labor productivity, physicians

Introducción

Quiroa (2014) en su tesis titulada Toma de decisiones y productividad laboral, tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la toma de decisiones con la productividad que hoy en día se tiene dentro de las organizaciones, los objetivos específicos sirvieron para evaluar si las decisiones tomadas influyen de manera positiva o negativa para el desarrollo de la empresa. El tipo de investigación fue no experimental, descriptivo correlacional. Con base a los resultados se estableció que la participación de los colaboradores a la hora de tomar una decisión varía y esto depende de la importancia del problema que se tenga en ese momento, y esto viene a afectar lo que es la productividad que ellos desempeñan en su puesto de trabajo porque en ocasiones son decisiones que no van de acorde a lo que ellos realmente necesitan, la creatividad dentro de una organización es muy importante si se tienen, buenas ideas será mucho más fácil dar buenas soluciones a los problemas y esto es lo que esperan los colaboradores, los valores que tiene cada una las personas es importante ya que ellos mencionaban que sin buenos valores no se pueden tener buenas relaciones

interpersonales, y cuando no se tienen el trabajo se vuelve tedioso ya que no hay comunicación entre ellos. Se concluyó que la toma de decisiones es muy importante para que cada una de los trabajadores puedan tener un mejor desempeño laboral, y su productividad sea mucho más eficiente y realicen su trabajo con armonía, para esto se recomienda tener un buzón de sugerencias para que puedan expresar sus inquietudes, insatisfacción laboral, y se puedan tener las medidas necesarias.

Definición de la gestión del talento humano

Para Galvis (2013) la gestión del talento humano es:

Una función administrativa que se encarga de la formación y evaluación permanente del personal que integran las empresas, poniendo énfasis en cada uno de ellos porque son el capital más importantes dentro de su organización, ya que con cada uno de sus conocimientos ayudan al alcance de los objetivos planteados, considerando las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. (p. 35).

Dimensiones de gestión de talento humano

Para la presente investigación, la variable de gestión del talento humano presentó tres dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral.

Dimensión 1: Comportamiento organizacional

Robbins y Judge (2012), mencionaron que “el comportamiento organizacional es el estudio que se encarga de identificar el impacto que los miembros tienen acerca del comportamiento en las empresas con el fin de buscar la eficacia de las organizaciones” (p. 40).

Dimensión 2: Comunicación

Para Chiavenato (2002) citado por Armijos (2014), “la comunicación implica transferencia de información y significado de una persona a otra; es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra” (p. 86).

Dimensión 3: Compensación laboral

Chiavenato (2002) citado por Armijos (2014) manifestó que la compensación laboral es el “proceso utilizado para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales” (p. 14).

Definición de productividad

Galvis (2013) señaló que la productividad es:

La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha empresa en la producción de bienes o servicios. (p. 44).

Dimensiones de productividad

De acuerdo a Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) citados por Santacruz (2011) se ha dimensionado la variable de productividad en: factores higiénicos y factores motivacionales.

Dimensión 1: Factores higiénicos

Herzberg et al. (1959) citados por Santacruz (2011) manifestaron que corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados, pero que sorprendentemente por sí solos no producen mejoramiento de las actitudes de los empleados hacia su trabajo, la expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio.

Dimensión 2: Factores motivacionales

El término motivación para Herzberg et al. (1959) citados por Santacruz (2011) encierra factores afectivos que cambian las actitudes de los empleados hacia sus labores lo cual se ve reflejado en un alto o bajo desempeño, además encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo, cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial, cuando son precarios provocan la pérdida de satisfacción

Metodología

El método de investigación fue hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada fue del tipo básica, el diseño fue No experimental y transversal porque recolectan datos en un solo momento y tiempo único, fue descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación entre las variables. La población estuvo conformada por 260 médicos de los servicios de medicina interna, emergencia, pediatría; cirugía, ginecología, la muestra estuvo constituida por 150 médicos de las diferentes especialidades de un hospital III de

Lima, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento dos cuestionario y para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach

Resultados

Los resultados descriptivos fueron los 152 encuestados percibieron que, el 28.3% presentan un nivel inadecuado y el 71.7% presentan nivel regular de gestión del talento humano del personal médico de un hospital III de Lima, 2017 y el 19.7% presentan un nivel bajo y el 57.2% presentan nivel medio y el 23% percibe un nivel alto de productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017.

En la contrastación de hipótesis se obtuvo al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.478** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la primera hipótesis específica, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.442** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la segunda hipótesis específica, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.391** lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la tercera hipótesis específica, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.408** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor ** $p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017, coincidiendo con la investigación de Guerrero (2014) realizó la tesis de maestría: Gestión del talento humano en base a competencias. Universidad Autónoma de Querétaro. México. El autor concluye que existe una gran necesidad de tener variables de organización para establecer distancias y los conocedores plantean que mediante el capital humano una institución le da valor a sus operaciones (Chiavenato, 1994; Goleman, 1999; Robbins, 2010). El capital humano es el primordial activo de las instituciones activas; de

este modo se consideran activas para las organizaciones productivas y para las empresas las personas y el desenvolvimiento humano es un tema delicado, porque las necesidades comunes en las organizaciones son: el compromiso, las actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, los diferentes tipos de liderazgo, la motivación, la comunicación, la estrategia, la visión, etc.

Asimismo, Fleischhacker (2014), en su tesis titulada Inteligencia emocional y productividad laboral, tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral. Para el estudio se utilizó el diseño descriptivo, con una muestra de 40 sujetos, y mediante dos escalas de Likert se reconoció el nivel de inteligencia emocional y el nivel de productividad. Se comprobó que el nivel de inteligencia emocional que manejan los colaboradores es normal y esto fortalece su desempeño dentro de la empresa. Se concluyó que los colaboradores de la clínica son productivos, ya que cuentan con diferentes habilidades como autoconciencia, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales, que forman parte de la inteligencia emocional.

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,478.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de \neg ,442.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,391.

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,408.

Referencias

- Armijos, R. (2014). *Diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral y calidad en la gestión gerencial en “Ecuaquímica” de la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas*. Ecuador: UNIANDES.
- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar
- 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.
- Guerrero, G. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro. Tesis de Maestría
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: American National.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. (Tesis). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, S. y Judge, T. (2012). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Santacruz, F. (2011). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización*. (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.