



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión del talento humano y productividad laboral en el profesional de
enfermería de emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Maribel Sanchez Diaz

Asesora

Ma. Carmen Angelina Marroquin Cárdenas

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Sanchez Diaz, Maribel	45682929	06/02/2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Marroquin Cárdenas Carmen Angelina	15603673	0000-0002-2499-2951
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Pichilingue Nuñez, Flor Victoria	15587017	0000-0003-0258-783X
Mamani Salcedo, Bertha Luz	07152414	0000 - 0002-7061-7474
Palma Medina, Damaris Faviola	47463656	0000-0001-9398-2039

Maribel Sanchez Diaz 2024-085152

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGE...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3092501517

Fecha de entrega

25 nov 2024, 9:39 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 nov 2024, 9:49 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_SUBSANADA_FORMATO_PDF_removed_1.pdf

Tamaño de archivo

1.0 MB

93 Páginas

16,465 Palabras

95,231 Caracteres



Página 2 of 99 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3092501517

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

► Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

► N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet

6% Publicaciones

15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, a mi compañero de toda la vida y a mis razones de vivir: Yimi y Edward por siempre estar ahí cuando los necesito, por su comprensión y apoyo en esta nueva etapa que decidí emprender, a todos mis docentes de la maestría, que siempre estuvieron a la vanguardia de enseñarme conocimientos actualizados y ser parte de mi desarrollo profesional.

Maribel Sanchez Diaz.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a Dios, por ayudarme e iluminarme día a día en los pasos que doy, haberme dado las fuerzas para poder culminar satisfactoriamente la maestría permitiéndome crecer profesionalmente; agradezco a mi asesora por su apoyo constante durante el proceso, a mis padres, a mi esposo y mis hijos que son el motivo más grande por el cual deseo alcanzar mis sueños, y a cada persona que Dios puso en mi camino permitiéndome terminar mi maestría.

Maribel Sanchez Diaz.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.2.1. Problema General	6
1.2.2. Problemas Específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.5. Delimitaciones del estudio.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	13
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Bases filosóficas	24

2.4.	Definición de términos básicos.....	26
2.5.	Hipótesis de investigación	28
2.5.1.	Hipótesis general	28
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	28
2.6.	Operacionalización de las variables	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		32
3.1.	Diseño metodológico	32
3.2.	Población y muestra	33
3.2.1.	Población	33
3.2.2.	Muestra	34
3.3.	Técnicas de recolección de datos	34
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	38
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		39
4.1.	Análisis de resultados	39
4.2.	Contrastación de hipótesis	42
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		50
5.1.	Discusión de resultados	50
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		54
6.1.	Conclusiones	54
6.2.	Recomendaciones.....	55
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		56
ANEXOS		64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano.....	31
Tabla 2. Operacionalización de la variable Productividad laboral.	31
Tabla 3. Distribución descriptiva por grupos.....	39
Tabla 4. Tabla de niveles de la gestión del talento humano.....	40
Tabla 5. Tabla de niveles de la productibilidad laboral	40
Tabla 6. Pruebas de normalidad de las variables gestión del talento humano y la productividad laboral	42
Tabla 7. Correlaciones de la variable variables gestión del talento humano y la productividad	43
Tabla 8. Pruebas de normalidad de dimensión comportamiento organizacional y la productividad laboral	44
Tabla 9. Tabla de comparación entre la variable productibilidad laboral y la dimensión comportamiento organizacional.....	45
Tabla 10. Pruebas de normalidad de dimensión compensación laboral y la productividad laboral.....	46
Tabla 11. Tabla de comparación entre la variable productibilidad laboral y la dimensión compensación laboral.....	47
Tabla 12. Pruebas de normalidad de dimensión comunicación y la productividad laboral.	48
Tabla 13. Tabla de comparación entre la variable productibilidad laboral y la dimensión comunicación.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras para los niveles de la gestión del talento humano.	78
Figura 2. Gráfico de barras para los niveles de la productibilidad laboral.....	79

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023, investigación tipo básica, correlacional, no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo; población y muestra censal 60 profesionales de enfermería, a quienes se le aplicó el cuestionario de Gestión del talento humano y productividad laboral, el instrumento comprende preguntas cerradas con opciones múltiples en una escala tipo Likert, validados, Los resultados permitieron evidenciar que el 68,3% de los profesionales de enfermería presenta un nivel regular de gestión del talento humano, así mismo el 93,3% de los mismos tienen un nivel alto de productibilidad laboral, de la misma manera, existe relación positiva ($p=000 < 0,05$) entre la variable gestión del talento humano y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023, lo cual se traduce en que, a mayor nivel de gestión del potencial humano, mejores resultados laborales.

Palabras clave: Gestión, talento humano, productividad laboral, enfermería.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of determining the relationship between human talent management and work productivity in the Emergency nursing professional of the Huacho Regional Hospital, 2023, basic, correlational, non-experimental, transversal research, with a focus quantitative; population and census sample of 60 nursing professionals, to whom the Human Talent Management and Work Productivity questionnaire was applied. The instruments included closed questions with multiple options on a Likert-type scale, validated. The results showed that 68.3 % of nursing professionals present a regular level of human talent management, likewise 93.3% of them have a high level of work productivity, in the same way, there is a positive relationship ($p=000 < 0.05$) between the variable human talent management and work productivity in the Emergency nursing professional of the Huacho Regional Hospital, 2023, which means that, the higher the level of human potential management, the better work results.

Keywords: Management, human talent, labor productivity, nursing

INTRODUCCIÓN

Actualmente, habitamos un mundo que evoluciona rápidamente, lo que hace necesaria una reevaluación de la gestión organizacional, particularmente dentro de las instituciones de salud. Esta sociedad está experimentando importantes transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, lo que indica que, en esta nueva realidad, el talento humano y sus líderes deben centrar sus esfuerzos de desarrollo en el desempeño y la competitividad.

Bajo esta perspectiva, los profesionales enfermeros deben ser convenientemente competentes y desarrollar funciones de acuerdo con el cargo que ocupan según la gestión requerida, deben permanecer altamente involucrados en el cuidado holístico, para lo cual las instituciones deben brindar los recursos ideales, igualmente asumir la responsabilidad de fomentar el desarrollo y realización de sus trabajadores.

Los gestores de enfermería tienen la responsabilidad de orientar de acuerdo con los valores de la ética, la equidad y la justicia social. En consecuencia, en este entorno, el proceso de gestionar al talento humano, adquiere relevancia, como herramienta para mejorar variables gerenciales, influyendo directamente en la productividad laboral, la eficiencia, la funcionalidad organizativa y la mejora de la gestión pública.

En consecuencia, la gestión del talento humano adquiere el propósito de mejorar el desempeño laboral, siempre que se gestionen estrategias conducentes a desarrollar en forma eficiente el manejo de sus recursos, así como la mejora del desempeño laboral del profesional de los enfermeros, ello consentirá una mejor articulación entre gestión, cuidados de calidad al usuario y el éxito de las organizaciones de salud. En base a ello el presente estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del profesional enfermero, lo que implica como producto final la ejecución de

funciones y actividades con altos estándares de eficiencia y competitividad. A su vez se logró evidenciar la existencia de una relación positiva de la variable gestión del talento humano con la productividad laboral, en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento humano (GTH) representa un elemento muy valioso en las entidades tanto públicas o privadas; siendo los colaboradores la pieza clave quienes contribuyen a serlas más productivas, así como innovadoras y competitivas en el mercado laboral (Bonilla, 2023). Las empresas son plenamente conscientes de que el talento humano es su recurso más valioso y, por ello, trabajan para mejorar el bienestar de sus empleados. Ello se debe a que la dedicación de los miembros del personal a la organización contribuye a aumentar la capacidad productiva del trabajo (González-Vázquez et al., 2021).

Actualmente está demostrado que las organizaciones sanitarias deben poseer una estrategia del talento humano; en caso contrario estarían limitando no solo su potencial; sino también en su capacidad en determinados procesos de gestión y en sus roles de las cuales fueron creadas. El talento humano en salud se refiere a cualquier persona remunerada contratada por la organización que desempeña un papel crucial en la consecución de los objetivos sanitarios. El objetivo de la gestión del talento humano es aumentar y perfeccionar las habilidades y competencias de los profesionales sanitarios (Vásquez, 2023).

Reconociendo que el desempeño del talento humano influye directamente en la eficiencia y funcionalidad de la organización, la gestión del talento humano es esencial como mecanismo para mejorar las variables administrativas en este contexto. La gestión del talento humano es responsable de mejorar los factores administrativos. Desde esta perspectiva, numerosas corrientes sobre gestión de recursos en el sistema de salud centran su atención en el hecho de que una adecuada gestión del talento humano incide en el desempeño eficiente de otras variables, como el desempeño y mejora de la gestión pública (Jara et al., 2018).

Sobre este panorama, el ente mundial de la salud (OMS, 2020) señala que uno de los problemas a nivel mundial, es la escasez de profesionales de enfermería, siendo sólo 28 millones que se encuentran laborando en el sector salud; además se reporta un déficit global de 5,9 millones en diferentes regiones del África, Asia Sudoriental y región del mediterráneo oriental; e inclusive en países de América latina y que su trascendencia radica en constituirse como actores claves en los equipos interdisciplinarios en las instituciones de salud; y recomiendan mejoras en las opciones de empleo para poder retener a estos profesionales en el sistema de salud.

En esta misma línea, la Organización Panamericana de la Salud (como se citó en (Torres, 2023) agrega que enfermería representa a más del 60% de la cobertura laboral en salud; y permite cubrir cerca del 80% de las necesidades de atención en este sector a nivel mundial. Asimismo; este organismo internacional de la salud recomienda a sus países miembros que realicen inversiones en sus profesionales de enfermería con el propósito de optimizar la disponibilidad y redistribuir sus funciones; los mismos que están encaminados a fomentar una salud universal óptima y adecuada, debido que este grupo es un factor clave; pero que a su vez aun escaso, pero altamente competente y capacitado en el sector salud.

Estudios a nivel mundial como el de Chelan, Alimohammadzadeh y Maher (2022) en Irán, concluyeron que cuando se potencia el proceso de gestionar el talento humano, se mejora sustantivamente el grado de productividad en los enfermeros, además sugieren aplicar diferentes planes de gestión del talento en el proceso de selección para el ingreso a hospitales.

Un punto clave para resaltar, es que enfermería fue protagonista a nivel mundial por estar en la primera línea al combatir la pandemia por el COVID-19, destacando su papel

primordial que es contribuir a su profesionalismo y dedicación con el propósito de atenuar la crisis mundial de la emergencia sanitaria (OPS, 2021).

Sin embargo; antes y después de la crisis, se evidenció la existencia de limitaciones en la gestión del talento humano de los responsables entre directivos y jefaturas en las instituciones públicas, originando tratos y relaciones interpersonales inadecuadas, incertidumbres por el déficit de profesionales enfermeros ante la creciente demanda, una infraestructura inadecuada, deficiente estado de los equipos necesarios para trabajar, entre otros (García Silva, 2021).

Mencionar también que enfermería es la encargada de brindar una atención y cuidado directo tanto al paciente, como a sus familiares; así como de aplicar una gestión del cuidado que representa ser crucial para la estabilización, mejora y seguridad de los pacientes (Castillo-Ayón et al., 2023).

En el ámbito nacional, el Ministerio de Salud (2021) reportó que a pesar de contar con personal altamente competente en el desarrollo de sus funciones; éstos no serían suficientes si no se le brindan las herramientas tanto normativas, como de infraestructura; así como de equipamiento y de condiciones básicas para una producción óptima y adecuada, todo con fines de poder asegurar una atención de calidad.

Por otro lado, en la Norma de Gestión de la Calidad del cuidado enfermero del Colegio de enfermeros del Perú, señala que para la asignación de enfermeros, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: clasificación de la atención de personas según la capacidad resolutoria del establecimiento, el grado de dependencia, el área de desempeño y la evaluación del personal (Ministerio de Salud, 2022).

Por tanto, no está muy esclarecido el tema de la Gestión del talento humano en estos profesionales de la Salud. En ese sentido, los enfermeros que se encargan de la gestión como supervisoras, jefes de servicio o de departamento; deberían de aplicar una eficiente gestión del talento, para fomentar la productividad laboral, con miras de mejorar la calidad del cuidado enfermero en su institución. Un estudio a nivel nacional revela que un programa de gestión del talento humano mejoró la productividad laboral en un hospital de Lambayeque, demostrando que depende de la gestión eficaz de los recursos y de las actividades asistenciales del personal de enfermería (Valiente, 2020).

A nivel local, se han publicado estudios que abarcan la GTH, pero no son tan recientes, y en otros casos abarcan otras variables y poblaciones distintas a nuestra investigación. Por ese motivo; es imperativo conocer si la administración del recurso humano en enfermería es de forma adecuada a nivel institucional, considerando que su labor es trascendental en el cuidado del cliente y en toda la gestión hospitalaria. Además; si su gestión no es llevada de la mejor manera, el profesional de enfermería no realizará adecuadamente su labor y, por tanto, disminuirá su productividad laboral.

En el Hospital regional de Huacho, servicio de emergencia, se observado que existe un trato diferenciado por parte de la gestión de turno hacia el personal profesional de enfermería, por un lado, el personal nombrado del régimen 276, 728 y del seguro social EsSalud goza de beneficios económicos e incentivos como alimentación en guardias diurnas, bonos y mejores remuneraciones; mientras que los enfermeros del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) carecen de estos beneficios y perciben sueldos bajos, por lo que varios de ellos expresan insatisfacción y frustración.

Por otra parte, se observa desplazamiento constante del personal de enfermería a otras áreas sin tomar en cuenta las competencias del trabajador, lo que afecta la calidad del

desempeño en el cuidado del paciente. Respecto a los cursos de actualización que todo servidor de salud debe contar, no se observa que el personal de emergencia reciba capacitaciones constantes; no obstante, que el servicio de emergencia tiene alta demanda de la población que acude las 24 horas del día. Esta realidad se ve agudizada con la sobrecarga de trabajo que se genera en el servicio mencionado, además que no se percibe que la gestión brinde adecuada comunicación al personal asistencial sobre las normas, valores, misión, visión y filosofía del hospital para comprometer y empoderar a los enfermeros para mejorar la productividad asistencial.

Finalmente, durante el ejercicio del desempeño asistencial, se pudo evidenciar que falta mejorar las relaciones interpersonales que afectan directamente en la productividad laboral, que se traduce en la manera cómo el personal de enfermería interactúa con el paciente, quién espera recibir un trato eficiente de alta calidad. En este sentido, el factor comunicación se ve involucrado, originando falta de trabajo en equipo y constantes quejas de insatisfacción y reclamos por parte de los pacientes del servicio de emergencia. Por las razones antes descritas, se plantea formular el siguiente problema de investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la compensación laboral y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre la comunicación y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- Determinar el nivel de relación entre la compensación laboral y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente estudio, en primera instancia profundiza contenidos y aportes del conocimiento en materias de gestión, debido a que desarrolla enfoques de teorías de la Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato y de teoría de la productividad laboral de Robbins y Judge aplicadas en los profesionales de enfermería, mostrando su trascendencia y su importancia en su ejecución; de esta manera, enriquecer el componente científico en el marco del quehacer de la profesión. En segunda instancia; los resultados del presente estudio sirven como referentes para desarrollar futuras investigaciones tanto a nivel local, regional e internacional en aspectos de gestión de recursos de profesionales de salud y su productividad laboral.

1.4.2. Justificación práctica

Su aporte práctico es relevante debido a que sus resultados contribuyeron en la medición y evaluación actual del comportamiento de ambas variables; con el fin de evaluar las estrategias que sean aplicables y que fomenten una Gestión del talento humano más adecuado; con miras de optimizar y fomentar mejor productividad laboral de los enfermeros; favoreciendo su actividad organizacional a nivel institucional.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico trasciende porque los objetivos planteados en la investigación estuvieron enmarcados en el uso de métodos y estrategias para el manejo de la información de manera deductiva. Con relación al instrumento fue sometido a un riguroso proceso de validez y confiabilidad que permitió comprobar la efectividad del mismo; y que asintió medir y evaluar las variables de investigación en diferentes periodos de tiempo; así como direccionarse a otros grupos ocupacionales y demás colaboradores de la institución.

1.4.4. Justificación social

Tienen una relevancia social significativa, ya que impactan directamente en la calidad de cuidados enfermeros ofrecidos a los pacientes. Una gestión adecuada contribuye a una atención más segura, efectiva y centrada en el paciente, al tiempo que disminuye la probabilidad de errores, protegiendo así la seguridad del paciente y fortaleciendo la confianza en los cuidados de enfermería. Además, fomenta la

humanización del servicio al promover una comunicación efectiva, empatía y respeto hacia los pacientes y sus familias. Por último, una adecuada gestión de la productividad laboral en enfermería asegura una atención eficiente sin comprometer la calidad. Los pacientes que reciben una atención rápida, efectiva y amable experimentan una mayor satisfacción y confianza en el sistema de salud.

Por otro lado, la investigación beneficiará a los profesionales de enfermería, debido a que la objetividad de los resultados permitirá hacer recomendaciones con el propósito de optimizar y/o cambiar la estrategia de gestión del talento humano; lo que significaría mejorar los planes organizacionales y promover un ambiente de trabajo positivo, favoreciendo la productividad laboral y contribuyendo a un cuidado enfermero de calidad a nivel institucional.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El desarrollo de este estudio se dio en el servicio de emergencia que corresponde al Hospital Regional de Huacho, geográficamente situado en el distrito del mismo nombre, de la provincia de Huaura, Región Lima provincias.

1.5.2. Delimitación temporal

La aplicación de los instrumentos y recolección de datos se dieron entre los meses de julio del año 2023 y abril del 2024.

1.5.3. Delimitación social

Visto desde la óptica social, el objeto de estudio estuvo conformado por el personal profesional de enfermería del ámbito espacial indicado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Dzimbiri y Molefakglotta (2021) llevaron a cabo un estudio en África titulado: “*La gestión del talento y su impacto en el comportamiento innovador de las enfermeras registradas en hospitales públicos*”; con el objetivo de examinar el resultado de la dirección del capital humano en el comportamiento laboral de las enfermeras. Aplicaron el cuestionario de comportamiento Innovador en el trabajo a 947 enfermeras, utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo, llegando a varias conclusiones significativas: las prácticas llevadas a cabo en relación con una dirección del capital humano, no se relacionaron ni contribuyeron de forma clara en el comportamiento profesional innovador de las participantes de esta investigación.

Amarneh y Muthuveloo (2020) en Jordania realizaron un estudio sobre “*gestión y satisfacción de profesionales de enfermería*”, el propósito fue identificar la correlación de algunas de las técnicas de gestión del equipo humano, la adecuación entre la persona y la organización, y la satisfacción laboral, desde el enfoque de la enfermera que labora en un hospital privado. Siendo un estudio cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, utilizando un cuestionario estructurado aplicado a 274 profesionales, elegidos mediante una selección por conveniencia. Las conclusiones indican que las

prácticas de gestión de recursos humanos son las más relevantes en relación a las satisfacciones laborales y la voluntad de dejar el puesto.

Morales (2021) llevó a cabo en Ecuador el estudio denominado: *“Gestión del talento humano en enfermería durante la emergencia sanitaria en Guayaquil”*, con el objetivo de evaluar el impacto mediante la identificación de factores a nivel institucional. Metodológicamente el estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, se empleó un instrumento diseñado por la autora. Se aplicó a una muestra de 80 enfermeras. El estudio reportó los siguientes resultados: El 29% de los encuestados expresó insatisfacción con la gestión del talento humano durante la emergencia sanitaria, señalando problemas como la comunicación inadecuada, la falta de comprensión sobre la importancia del trabajo, un número insuficiente de personal, sobrecarga laboral y la falta de seguimiento a los protocolos de la organización.

Rueda et al. (2020) en Colombia llevaron a cabo la investigación titulada *“Administración del talento humano en las entidades proveedoras de servicios de salud”*, con el objetivo de identificar el aspecto interno y externo que interviene en la elevada movilización de los trabajadores sanitarios para la mejora de la GTH. Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque mixto, nivel descriptivo-correlacional y transversal, que incluyó a 154 colaboradores, entre profesionales de la salud. La técnica usada fue la entrevista semiestructurada y la observación directa participante. Entre las conclusiones que obtuvo se destaca, la presencia de déficit en la comunicación (29%), no tenía conciencia de trabajo de equipo (32%), retiro

o renuncia por bajos salarios (49%) y un 59%, nunca recibió reconocimientos durante su etapa laboral.

En México, Lumbreras et al. (2020) llevaron a cabo un estudio titulado “Efecto de la calidad de vida laboral sobre el rendimiento de los empleados en establecimientos estatales”. Tuvo por objetivo estudiar y analizar el vínculo entre el bienestar en el empleo y la eficiencia de los empleados en esos hospitales. Esta investigación adoptó un enfoque descriptivo-correlacional y transversal, y abarcó a 866 participantes. Se empleó un instrumento diseñado para este estudio. En el análisis final, se destaca que la administración ejecutiva está vinculada en un 56% a un mejor bienestar en el empleo entre los participantes, lo que representa un indicador significativo para la institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cornejo (2022) Llevó a cabo un estudio denominado “*Administración de personal en el rendimiento laboral del equipo de enfermeras en un establecimiento sanitario de Lima*”, el objetivo fue analizar la correlación entre la GTH y el rendimiento de los enfermeros. Este estudio se caracterizó por ser cuantitativo y su diseño no experimental, con la participación de 120 profesionales de enfermería. Se utilizaron dos cuestionarios adaptados para evaluar la GTH y el rendimiento. Las conclusiones del estudio revelaron que la GTH no impacta de manera significativa en el rendimiento profesional de las enfermeras (Chi cuadrado = 1.735, p-valor = .420).

Mendizábal (2022) desarrolló un estudio denominado “*Administración del talento humano y rendimiento laboral de los*

profesionales de farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2022”. Con el objetivo fue analizar la correlación entre la administración del talento humano y la productividad laboral del equipo de farmacia. Se trató de un estudio básico de naturaleza cuantitativa y enfoque descriptivo-correlacional, utilizando una muestra de 55 participantes. Se emplearon dos instrumentos, cada uno con 12 ítems para medir las variables. Los resultados indicaron que el 57% de los participantes percibió la administración del talento humano como regular, mientras que el 51% reportó un rendimiento laboral deficiente. En conclusión, se encontró una interrelación directa y relevante de las variables, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.709.

Caicho (2021), desarrolló un estudio denominado “*Administración del talento humano y rendimiento laboral de los empleados asistenciales de un establecimiento de San Juan de Lurigancho*”, el estudio tuvo como objetivo establecer la correlación entre la administración del talento humano y rendimiento laboral. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se clasificó como descriptivo-correlacional y se empleó un instrumento creado por el autor. Los hallazgos indicaron que la administración del recurso laboral se situó en rango regular, con un 54%, mientras que el rendimiento laboral también fue considerada regular, con un 52%. Se llegó a las conclusiones de que hay una asociación positiva entre la administración del recurso laboral y el rendimiento en el trabajo, de acuerdo con la correlación de Spearman ($p = 0.02 < 0.05$; $Rho = .324$).

Huanca (2020), desarrolló un estudio denominado “*Administración del talento humano y rendimiento laboral del equipo de atención del CS Juan Pablo II, Manchay, Lima*”. El objetivo fue analizar la asociación de la administración del recurso laboral y desempeño laboral. Este estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo-correlacional, con la participación de 80 profesionales muestreados de manera conveniente. Para evaluar las variables se midió mediante dos cuestionarios. En conclusión, se encontró una asociación directa, media y positiva entre las variables en estudio, respaldada por el coeficiente de Spearman ($p = .000 < 0.05$; $Rho = .615$).

Mamani (2019) desarrolló un estudio denominado “*Administración del talento humano y rendimiento laboral*”, con el propósito de investigar la asociación de la administración del recurso laboral y rendimiento profesional de las enfermeras de un establecimiento del MINSA. Este estudio utilizó una metodología cuantitativa y un enfoque descriptivo-correlacional, trabajando con una muestra de 100 enfermeras. Se aplicó una encuesta mediante un cuestionario adaptado de Santa María (2017) para evaluar ambas variables. Los hallazgos, obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman ($p = .000 < 0.05$; $Rho = .605$), indicaron que hay una asociación directa y relevante de la administración del recurso laboral y rendimiento profesional de las enfermeras.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano:

El talento humano

Borrero (2019) define al talento humano como el constituyente imprescindible para obtener resultados; ya que proporciona un valor adicional a la institución, lo que se traduce en una fortaleza estratégica. Asimismo, resulta beneficioso para los trabajadores, quienes se sienten reconocidos y motivados para lograr tanto los objetivos institucionales como los personales.

Aguilar y colaboradores (2023) indican que actualmente la palabra capital humano, hace mención al área de recursos humanos, en donde se debe de gestionar y desarrollan las capacidades, conocimientos y destrezas de los colaboradores de una organización.

Según Cabezas (2021) a nivel gerencial la expresión talento humano corresponde al esfuerzo profesional de una empresa, destacando que las personas son el recurso más valioso de una empresa. Este énfasis también vincula el talento con habilidades que se han cultivado de manera sistemática, así como con el compromiso motivacional del profesional en su entorno laboral. Además, se considera que el concepto de talento está vinculado con el valor, la firmeza y la motivación que muestran las personas en su trabajo.

Chiavenato (2020) afirma que el término "talento humano", que a menudo se denomina "capital humano" o "capital intelectual", describe a las personas que contribuyen de forma excepcional a la empresa. El grado de

importancia que una organización atribuye a una persona se refleja en el nombre que le otorga.

Gestión del talento humano

Según Gaspar (2021), en el ámbito organizacional, la GTH es el elemento funcional responsable en administrar eficientemente al capital humano y de las habilidades de estos recursos para el cumplimiento de sus responsabilidades. Para realizar estas funciones, es necesario contar con recursos humanos y aprovechar las capacidades de estos. Una GTH efectiva y de excelencia contribuye al buen desempeño profesional, al logro de los objetivos empresariales y al éxito de las organizaciones.

En opinión de Harsch (2020), La GTH tiene el potencial de modelar al capital humanos fundamentales de una empresa al reconocer y fomentar las destrezas y aptitudes básicas que permite una adaptación rápida a la metamorfosis del ambiente organizacional. Asimismo, incluye la identificación de trabajadores con aptitudes de líder, la implementación de estrategias que fortalezcan las competencias actuales y la creación de un entorno que promueva las innovaciones y la educación permanente.

Encarnación (2022), sostiene que la GTH implica una colaboración efectiva entre colaboradores, superiores y miembros del equipo. Esta actividad tiene como objetivo que cada individuo se identifique plenamente con la organización, lo que permite cultivar vínculos favorables. Así, se fomenta un ambiente expresivo y colaborativo entre todos los integrantes (p.19).

La "GTH" se refiere al conjunto de procedimientos que las organizaciones implementan a través de su departamento de talento laboral. Su propósito es atraer, reclutar e incorporar nuevos empleados, así como mantenerlos a los empleados que ya integran la empresa. Cada vez más organizaciones están adoptando este enfoque, considerándolo esencial para mejorar la competitividad y la rentabilidad. Así, la GTH no solo ayuda a construir un equipo sólido, sino que también resulta clave para el éxito sostenible de la organización (Unir, 2021).

Importancia de la Gestión del talento humano

Como establece Contrero (2019), en la GTH participan diversos actores; y que cada elemento de la organización cumple un rol importante, distinto y trascendental. Además, la GTH es un método fundamental de cualquier entidad, ya que se enfoca en mejorar las relaciones personales. De este modo, se convierte en una función gerencial indispensable que busca no solo reclutar, capacitar, evaluar y retener talento, sino también proporcionar un entorno confiable que cuente con códigos éticos claros y garantice un trato justo y equitativo para todos los empleados.

A nivel nacional, el ente rector de la salud nacional señala que garantizar un adecuado ambiente laboral, contribuiría a mejorar muchos aspectos como las capacidades de los trabajadores; permitiendo cumplir sus expectativas tanto personales como de la organización; conllevando a que ésta sea más productiva, así como eficiente y eficaz (Ministerio de Salud, 2021).

Objetivos de la gestión del talento humano.

Según Werther (2019), el objetivo principal de la GTH es optimizar las contribuciones valiosas de los empleados a la compañía, asegurando que estas sean comprometidos estratégicamente, moral y socialmente. Los empleados pueden incrementar o decrecer en su fortaleza como en sus falencias de una compañía, la cual depende de cómo sean tratadas. Por lo tanto, es fundamental abordarlas como un recurso que puede conducir al éxito, en lugar de convertirse en una fuente de problemas. Para lograr los objetivos de la GTH, es imprescindible considerar a las personas como elementos clave para la eficacia organizacional. En este sentido, los objetivos de la GTH son diversos; entre sus múltiples funciones, se encuentra la necesidad de apoyo a la eficiencia general de la compañía:

- Permite a la compañía lograr su misión y visión.
- Garantiza la competitividad de los colaboradores a través del desarrollo integral, de las competencias y habilidades.
- Proporciona colaboradores entrenados y motivados, por medio de la preparación y capacitación, así como de reconocimientos en la mejora de su desempeño.
- Incrementa la satisfacción de las personas.
- Promueve y sostiene el bienestar en el entorno de trabajo.
- Fomenta la transformación.
- Permite obtener un comportamiento socialmente responsable.
- Construye una organización enfocada en la estructura laboral, en valores corporativos y en el enfoque de gestión.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Según Chiavenato (2020), la GTH se puede clasificar en 03 dimensiones; las mismas que permiten ordenar y comprender mejor su significado.

Comportamiento organizacional (CO). Representa la continua interacción e influencia de forma mutua de los individuos con la compañía; pero que además está relacionada con la conducta de los actores, con relación a reglas y competencias; capacitación de actores, gestión de disputas, entre otros aspectos. Se menciona, además, que no son las compañías en sí las que muestran ciertas conductas, sino los actores que forman parte de ellas y los que realmente ejercen y toman decisiones.

Del mismo modo, el CO está influenciado por los conocimientos acerca de las personas, sus grupos; así como del efecto de las estructuras sobre el comportamiento de estos; con el fin de que las organizaciones puedan desarrollarse con mayor eficacia.

Además, el CO está comprendido por las creencias y posturas de los integrantes, las reglas dentro del colectivo, las relaciones casuales, así como los desacuerdos tanto entre individuos como entre grupos, los cuales afectan directamente en el actuar del colaborador.

Por su parte desde la posición de Robbins (2017), el CO permite analizar la influencia que los trabajadores ejercen sobre las conductas dentro de las organizaciones, con el objetivo de mejorar el rendimiento institucional. En conclusión, el comportamiento organizacional de una institución se refiere

a la conducta individual de cada uno de los colaboradores, cuyo propósito es llevar a cabo las funciones establecidas y promover el desarrollo de la institución.

Comunicación. De acuerdo con Chiavenato (2020), la comunicación implica la forma adecuada de transferir la información y sus significados entre una a otra persona en una organización. Así mismo, indican que la comunicación representa la transferencia de un conjunto de informaciones, de manera individual o colectiva; a través de ideas, pensamientos, significados y otros, empleando diferentes medios, con el fin de producir un impacto en las personas; y que genere una reacción por parte de los receptores. Se señala que la comunicación representa el nivel de interacción entre los líderes y su equipo, y debe ser asertiva para poder resolver dudas y aclarar inquietudes del equipo. Además, no solo facilita el crecimiento de una organización a través del intercambio efectivo de información, sino que también ayuda a fomentar un clima laboral más positivo y colaborativo.

Compensación laboral. Chiavenato (2020), la compensación laboral representa los procedimientos que son empleados por las organizaciones con el objeto de incentivar y cubrir requerimientos individuales más sentidas en sus colaboradores; incluyendo estas las compensas, remuneración optima; beneficios, y otros servicios sociales.

Con respecto a la remuneración, ésta constituye una retribución económica por la realización de las funciones laborales en una organización; permitiendo al colaborador desempeñarse de forma adecuada y sentirse a

gusto con su trabajo; pudiendo al mismo tiempo, satisfacer sus diversas necesidades.

Por su parte los incentivos, son aquellos que son designados en mérito al desempeño realizado y que son aspectos indispensables para tenerlos en cuenta; para ser otorgados a los colaboradores que presentaron un mayor esfuerzo y desempeño en sus funciones desarrolladas.

Los beneficios laborales son aquellas características y recursos que la organización proporciona a sus colaboradores con el objetivo de enriquecer su bienestar general, en el contexto profesional y desarrollo individual. Estos beneficios incluyen, entre otros, aspectos legales, de salud, alimentación, movilidad, bonificaciones y préstamos. Al ofrecer estas ventajas, la organización no solo contribuye al bienestar de sus empleados, sino que también fomenta un ambiente laboral más positivo y productivo.

2.2.2 Productividad laboral.

La productividad laboral implica un conjunto de capacidades intelectuales, técnicas y emocionales que se manifiestan en la búsqueda de logros excepcionales. Estas habilidades permiten a las personas alcanzar un profundo sentido que facilita el logro de propósitos. Por esta razón, es fundamental determinar las causas que motivan a los individuos a ser más eficaces y productivos en su trabajo. Al reconocer y potenciar estos elementos, se puede crear un entorno que fomente el desarrollo personal y profesional, mejorando así la productividad general (Robbins et al., 2017).

Según Chiavenato (2020), se logra hacer que una persona sea productiva cuando se cumple con factores trascendentales tales como tener y alcanzar metas personales específicas, ya que ayuda a cada persona a entender su rol en el trabajo. Una alta productividad percibida puede motivar y reforzar el sentido de logro, mientras que reconocer la habilidad para modificar la producción del equipo aumenta la motivación y el compromiso.

Importancia de la productividad laboral.

La productividad juega un papel fundamental, ya que afecta tanto la eficiencia de un colaborador como su desempeño en las funciones asignadas. Una mayor productividad beneficia al equipo y a la organización.

Para Chappelow citado por Alrehaili (2021), una organización debe definir de manera clara los indicadores relacionados con la eficiencia profesional. En este contexto, resulta fundamental realizar una capitalización óptima en infraestructura y recursos físicos. En el sector salud, esta inversión no solo mejora las condiciones de trabajo, sino que también ayuda a reducir el tiempo de estancia hospitalaria y a evitar reingresos hospitalarios. Además, contribuye a ofrecer una atención de calidad, lo que, entre otros beneficios, promueve una productividad eficiente.

Dimensiones de la Productividad laboral.

Para Robbins (2017), la productividad laboral se mide en base a la eficiencia, eficacia y adaptabilidad; pero también señalan que se puede también evaluar mediante tres dimensiones:

Factores, estos se refieren a las circunstancias que perjudica la destreza del individuo de ser productiva. Entre ellos, destacan aspectos como el ambiente de trabajo, las pausas adecuadas, la colaboración entre colegas y el bienestar laboral, entre otros.

El desarrollo este concepto abarca los procesos de realizar un incremento de la producción, promoviendo así el logro de objetivos específicas dentro de los plazos establecidos.

El desempeño este aspecto está estrechamente relacionado con la implementación de estrategias y adiestramientos dirigidas al personal. Además, es fundamental considerar los incentivos para los trabajadores, ya sean de carácter económico o relacionados con oportunidades de ascenso, que contribuyen a mejorar su calidad de vida. Asimismo, el desempeño se refleja en las labores que los empleados realizan en su labor cotidiano, sea en su profesión o vida privada, con el fin de fomentar el crecimiento de la organización en la que trabajan (Rubio, 2020).

2.3. Bases filosóficas

Teoría sobre Gestión del talento humano

A partir de la perspectiva del modelo de Chiavenato (2020), es fundamental que los conocimientos de una gerencia estratégica del talento humano se enfoquen en 06 elementos de gran relevancia, estos elementos abarcan la admisión de personas, las mismas que están directamente influenciadas con el reclutamiento y la selección. Otro elemento lo constituyen el estudio de la persona mediante la enseñanza y evaluaciones de

su rendimiento; sus beneficios, autorrealización; y terminando con el seguimiento de los empleados por medio de componentes informáticos, los mismos que permitan evaluar el desarrollo de una gestión adecuada y eficiente.

Este autor también destaca que el éxito de las organizaciones no se logra de forma gratuita. En realidad, es el resultado de su notable habilidad para centrar sus esfuerzos en un crecimiento constante y garantizar su continuidad. Para lograr esto, es fundamental contar con el aliado más importante: el colaborador o cliente interno. Por lo tanto, es esencial prestarles toda la atención necesaria, ya que su compromiso y satisfacción son claves para sostener el bienestar y el desarrollo.

Además, es importante mencionar que la GTH abarca una serie de estrategias y directrices esenciales para cualquier organización. Estas estrategias permiten, a nivel gerencial, administrar acciones que están directamente relacionadas con las personas. En este sentido, se enfocan en aspectos clave como la atracción y contratación de personal, el desarrollo de habilidades, la compensación y beneficios, así como la valoración del rendimiento de los empleados. Todos estos elementos conforman los procesos fundamentales de la GTH dentro de una empresa, contribuyendo al desarrollo y bienestar del personal.

Por último, especifica que, para lograr las metas en una GTH, es de real importancia tratarlos a las personas como elementos básicos en una institución; y que los objetivos deben contribuir a lograr la eficacia de una organización.

Teoría sobre productividad laboral.

El soporte de esta variable se basa en la teoría de Robbins (2017). Su contribución va más allá, al señalar que la producción representa un enfoque de análisis más exhaustivo en la dinámica organizacional de una empresa. Además, Robbins destaca la importancia de comprender cómo los procesos de producción impactan la dinámica interna y la efectividad general de la organización.

Esta teoría sugiere que, para que una organización asegure su productividad, es fundamental prestar especial atención a las cualidades y acciones de las personas. Esto se debe a que los individuos son altamente influyentes dentro del entorno laboral. Además, es importante considerar los mecanismos mentales y las dinámicas sociales de cada persona, así como su nivel de independencia, ya que estos factores afectan tanto su desempeño individual como el trabajo en equipo.

2.4. Definición de términos básicos

Gestión del talento humano.- Es un grupo de estrategias y directrices a nivel gerencial que tiene como objetivo guiar la gestión de los recursos humanos dentro de una organización.

Comportamiento organizacional.- Está referida a la conducta individual de cada uno de los colaboradores. Para asegurar un desarrollo óptimo de las actividades y promover el crecimiento de las empresas, resulta fundamental poner en marcha estrategias efectivas.

Comunicación.- Es el grado de relación entre directivos y personal a su cargo; y que tienen que ser asertivas, con fines de poder aclarar algunas; permitiendo no solo el crecimiento de la organización mediante la optimización de la comunicación, es igualmente importante enriquecer el entorno laboral.

Compensación laboral.- Constituyen las técnicas utilizadas en las compañías con el fin de incentivar y cubrir requerimientos individuales y más sentidas en sus trabajadores; e incluyen recompensas, una remuneración optima, entre otros beneficios y servicios sociales.

Productividad laboral.- Es un conjunto de habilidades tanto cognitivas, de tipo procedimental y actitudinales de parte de las personas; y que están enfocadas hacia el logro de objetivos institucionales; y que para ello es indispensable identificar los factores que impulsen a los colaboradores a ser muchos más eficientes, así como productivos.

Factores de productividad laboral.- Existen diversas circunstancias que determinan las habilidades de las personas para ser productivas. Entre estas, se destacan factores como el área en el que desempeña sus actividades, los descansos programados, la integración con sus compañeros y la eficacia de la función que realiza.

El desarrollo de la productividad laboral.- Se trata de procesos que se llevan a cabo a nivel gerencial, orientados a aumentar la producción y alcanzar las metas establecidas en el tiempo previsto.

El desempeño.- Se refiere a las iniciativas y esfuerzos que los empleados llevan a cabo para su crecimiento propio y profesional. Esto tiene la finalidad de aportar al desarrollo de la institución en la que trabajan.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El nivel de relación de la gestión del talento humano es significativa con relación a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El nivel de relación del comportamiento organizacional es significativa con respecto a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- El nivel de relación de la comunicación es significativa con relación a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- El nivel de relación de la compensación laboral es significativa con relación a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

La literatura de Niño Rojas (2019) conceptualiza el término variable a cada una de las características o propiedades del objeto estudiado en una investigación, las cuales pueden tomar diferentes valores. El sentido de valor es amplio, cubre no solo lo cuantitativo, sino también lo cualitativo.

Para la presente investigación se ha considerado dos variables cuantitativas, las cuales fueron analizadas mediante técnicas estadísticas y un estudio cuantitativo. Las variables que se consideran son:

Variable 1 : Gestión del talento humano

Variable 2 : Productividad laboral

Definición conceptual

Variable 1: Gestión del talento humano.

Es una serie de estrategias y procedimientos de gestión que buscan administrar eficazmente los recursos humanos en una empresa, orientando a los empleados y promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca su desarrollo y bienestar (Chiavenato, 2020).

Variable 2: Productividad laboral.

Se trata de las capacidades intelectuales, técnicas y emocionales que presentan los colaboradores para lograr los mejores logros dentro de una empresa. Es fundamental identificar las causas que motivan a los trabajadores a ser más eficaces y efectivas en su trabajo, ya que estos elementos son clave para el éxito colectivo (Robbins et al., 2017).

Definición operacional

Variable 1: Gestión del talento humano.

Es una serie de estrategias y procedimientos a nivel gerencial que buscan administrar eficazmente los recursos humanos y que son percibidos

por las enfermeras (os) de la unidad de urgencias del Hospital Regional de Huacho.

Variable 2: Productividad laboral.

Son las capacidades intelectuales, técnicas y emocionales que presentan los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Huacho; para lograr los mejores logros, a través de los elementos que impulsan a ser más eficaces y efectivas durante su labor asignada.

Tabla 1*Operacionalización de la variable Gestión del talento humano*

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Gestión del talento humano	Comportamiento organizacional	Cultura organizacional.	1-11	Nunca (1)	Deficiente (31-71)
		Normas. Filosofía Institucional.		Casi nunca (2)	
	Comunicación.	Relaciones Humanas.	12-21	A veces (3)	Regular (72-113)
		Trabajo en equipo. Barreras de comunicación.		Casi siempre (4)	
	Compensación laboral.	Motivación. Reconocimiento. Cumplimiento de brechas.	23-31	Siempre (5)	Buena (114-155)

Tabla 2*Operacionalización de la variable Productividad laboral*

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Productividad laboral	Factores de productividad	Tiempo de producción.	1-9	Nunca (1)	Bajo (27-62)
		Recursos para la producción.		Casi nunca (2)	
	Desarrollo de la producción	Equipamiento para la producción.	10-18	A veces (3)	Regular (63-98)
		Sistemas de manejo del producto.		Casi siempre (4)	
		Uso de los medios adecuados.		Siempre (5)	
	Desempeño de la producción	Disponibilidad de recurso. Actuación con eficiencia y autonomía. Uso de herramientas. Usos de medios tecnológicos productivos. Optimización de organización.	19-27		Alto (99-135)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El presente estudio puede clasificarse como tipo básico, dado que se fundamenta en teorías consolidadas, su enfoque principal es ampliar el conocimiento mediante una comprensión profunda de los aspectos fundamentales de los fenómenos y hechos observables, empleando principalmente estudios teóricos o experimentales (Arispe et al., 2020).

3.1.2. Nivel de Investigación

La investigación se considera de nivel correlacional, ya que el propósito principal ha sido evaluar la asociación entre las variables talento humano y productividad. Hernández y Mendoza (2023), afirman que el objetivo primario del estudio correlacional es analizar la asociación de dos o más variables.

3.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de estudio corresponde al no experimental, por ser variables de estudio no fueron manipuladas o controladas por la investigadora, como sostiene Hernández y Mendoza (2023), este diseño no implica estímulos ni escenarios experimentales a los que se expongan las variables de la investigación. Los sujetos de estudio son evaluados en su contexto natural sin ninguna alteración del escenario. Además, es

transversal debido a que los hechos o fenómenos se recogen en un corte de tiempo definido.

La representación gráfica del presente diseño es:

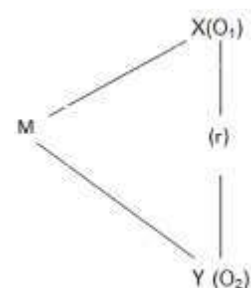
En la cual:

M: muestra (profesionales de enfermería)

X (O_1): 1ra. variable (Gestión del talento humano)

Y (O_2): 2da. variable (Productividad laboral)

r: Relación entre la 1ra y 2da variable



3.1.4. Enfoque

El enfoque del estudio es cuantitativo porque las mediciones de las variables se dieron en términos numéricos. Según Acosta (2023), este tipo de enfoque se utiliza para aclarar la interrogante del estudio y validar hipótesis, se basa en el examen y la cuantificación de datos numéricos. Para recopilar la información, emplea cuestionarios, encuestas, experimentos controlados y el análisis de datos preexistentes, que posteriormente se someterán a procedimientos estadísticos.

3.1 Población y muestra

3.1. Población

Definimos a ello como un conglomerado de sujetos que participaron activamente en el estudio y que poseen las particularidades y detalles

requeridas (Hernández Sampieri et al., 2014). La población estuvo establecido por sesenta enfermeros (as) que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho.

3.2. Muestra

En el estudio se aplicó el muestreo censal, lo que equivale considerar a toda la población. La muestra censal se emplea cuando es conveniente acceder a toda una base de datos, o cuando es necesario almacenar las percepciones de los usuarios y de la base de datos. En el presente estudio se incluyó a los 60 profesionales de enfermería previa aplicación de los criterios de inclusión y exclusión.

3.1 Técnicas de recolección de datos

3.1. Técnicas a emplear

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta. Son un conjunto de acciones y actividades que realiza el investigador para recolectar la información los cuales permiten lograr los objetivos y así contrastar la hipótesis de investigación (Arispe et al., 2020).

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, ello permitió obtener información sobre la GTH y productividad. Los instrumentos hacen posible la aplicación de la técnica y son elaborados con pertinencia, considerando las variables e indicadores (Arispe et al., 2020).

3.2. Descripción de los instrumentos

Para el fin del estudio, se empleó el cuestionario de GTH y productividad laboral, ambos instrumentos comprenden preguntas cerradas con opciones múltiples en una escala tipo Likert.

Cuestionario de variable 1: Gestión del talento humano

Ficha técnica

Nombre : Gestión del talento humano
Autora : Mamani Vargas, María Sonia
Año : 2019
Lugar : Hospital María Auxiliadora, Lima.
Objetivo : Evaluar el proceso de GTH.
Duración : Diez min.
Aplicación : Empleado con dependencia laboral.

Estructura

El cuestionario consta de respuestas con 5 escalas alternativas tipo Likert, donde el número uno (nunca) significa el valor más bajo de los niveles de la GTH, el 5 (siempre) el valor más alto. Los Niveles y puntajes se determina de la siguiente manera: Nivel deficiente (de 31 - 71 puntos), nivel regular (de 72 - 113 puntos) nivel bueno (de 114 - 155 puntos).

Significación

El cuestionario mide los niveles de la GTH en sus tres dimensiones; comportamientos organizacionales, comunicaciones y compensaciones laborales.

Descripción

El autor del instrumento es Magister en gestión de los servicios de la salud. El cuestionario fue validado por juicio de expertos con 05 profesionales de salud. El coeficiente de validez resultó en 0.89, lo cual indica que el cuestionario es válido para su ejecución (anexo 3). La confiabilidad se realizó a través de prueba piloto, cuyo resultado del coeficiente Alfa de Cronbach fue 0.855 (anexo 4)

Cuestionario de variable 2: Productividad laboral

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de productividad laboral
Autora : Mamani Vargas, María Sonia
Año : 2019
Lugar : Hospital María Auxiliadora, Lima.
Objetivo : Evaluar la productividad laboral.
Duración : Diez min.
Aplicación : Empleado con dependencia laboral.

Estructura

El cuestionario consta de respuestas con 5 escalas alternativas tipo Likert, donde el número uno (nunca) significa el valor más bajo de los niveles de productividad laboral, el 5 (siempre) el valor más alto. Los Niveles y puntajes se determina de la siguiente manera: Nivel bajo (de 27 a 62 puntos), nivel regular (de 63 a 98 puntos) nivel alto (de 99 a 135 puntos).

Significación

El cuestionario mide los niveles de productividad laboral en sus tres dimensiones; factor de productividad, desarrollo de la producción y desempeño de la producción.

Descripción

El autor del instrumento es Magister en gestión de los servicios de la salud. El cuestionario fue validado por juicio de expertos con 05 profesionales de salud. El coeficiente de validez resultó en 0.89, lo cual indica que el cuestionario es válido para aplicar (anexo 3). La confiabilidad se realizó a través de prueba piloto, cuyo resultado del coeficiente Alfa de Cronbach fue 0.890 (anexo 4).

3.1 Técnicas para el procesamiento de la información

Culminado la recolección de la información; los datos se exportaron a la matriz de datos de Google drive al software Microsoft Excel 2020; prosiguiendo a codificar los datos, según el libro de códigos. Seguidamente se trasladaron dicha información al paquete estadístico SPSS en su versión 27, para el procesamiento estadístico de manera descriptiva e inferencial; los mismos que fueron presentados mediante tablas estadísticas.

Para la elección del estadístico, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov dado que la población supera los cincuenta; y la prueba no paramétrica del coeficiente de Rho de Spearman para determinar la presencia de asociación de variables del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 3

Distribución descriptiva por grupos del profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023

Variable	Grupos	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	16	26,7
	Femenino	44	73,3
Estado Civil	Soltero	22	36,7
	Casado	34	56,7
	Viudo	0	0
	Divorciado	3	5,0
	Separado	1	1,7
	Nombrado	23	38,3
Condición laboral	CAS	37	61,7
	Tercero	0	0

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho

En referencia a la variable género que se ilustra en el cuadro 3, se contó con un total de 60 profesionales de enfermería, dentro de los cuales 44 participantes fueron femeninos con un porcentaje de 73,3% y 16 participantes fueron masculinos con un porcentaje de 26,7%, conformando el total de 60 adultos con el 100% de la población.

En cuanto a la variable estado civil, se evidencia que el 36,7% de la población son solteros, el 56,7% de la población son casados, el 5% de la población son divorciados y el 1,7% de la población son separados, conformado así el 100% de la población.

Por último, con respecto a la variable condición laboral se evidencia que el 38,3% de la población son trabajadores nombrados, el 61,7% son trabajadores CAS, asimismo no se evidencia ningún trabajo en categoría de tercero.

Tabla 4

Niveles de la gestión del talento humano en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	17	28,3
Regular	41	68,3
Deficiente	2	3,3
Total	60	100,00

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho

Como se puede apreciar en la tabla 4, se evidencia la frecuencia según los niveles de la gestión del talento humano, obteniéndose que el 28,3% de la población presentó un nivel bueno, el 68,3% de la población evidencia un nivel regular de gestión del talento humano, por último, el 3,3% de la población presentan un nivel deficiente.

Tabla 5

Niveles de productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	56	93,3
Regular	4	6,7
Bajo	0	0
Total	60	100,00

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho

Como se puede apreciar en la tabla 5, se evidencia los niveles de productividad laboral del profesional de enfermería, donde el 93,3% de la población presentó un nivel alto de productividad y el 6,7% de la población evidencia un nivel regular de productividad; por último, no se evidencia ningún personal de enfermería dentro del nivel bajo de productividad.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 6

Pruebas de normalidad de las variables gestión del talento humano y la productividad laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Variables gestión del talento humano	,139	60	,005
Productividad laboral	,124	60	,023

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

El cuadro 6, demuestra que la variable de gestión del talento humano y la productividad laboral presentan una significación inferior a 0,05, lo que indica una distribución no normal para ambas variables. En consecuencia, se analizarán utilizando estadísticos no paramétricos, lo que hace inviable la generalización de los resultados de la investigación. El coeficiente Rho de Spearman sirvió como métrica estadística para analizar esta variable.

Tabla 7*Correlaciones de la variable variables gestión del talento humano y la productividad*

		Gestión de talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60

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

Fuente: Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

La tabla 7, indica un nivel de significación de 0,000, inferior a 0,05. Esto sugiere una correlación entre las variables de estudio, apoyando así la aceptación de la hipótesis inicial y el rechazo de la hipótesis nula.; asimismo, denota una correlación alta-positiva (0,581).

Seguidamente, se presenta el análisis de los objetivos comparativos comenzando con el objetivo que busca determinar la relación entre la gestión del talento humano en su dimensión comportamiento organizacional y la productividad laboral en el personal profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2024, para lo cual se analizó la normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 8

Pruebas de normalidad de dimensión comportamiento organizacional y la productividad laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Productibilidad laboral	,139	60	,005
Comportamiento organizacional	,114	60	,049

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

Según se observa en la tabla 8, la variable productividad laboral y comportamiento organizacional tienen significaciones por debajo de 0.05, lo que implica que las dos variables no poseen una distribución normal; vale decir, que en términos generales se evaluará con pruebas no paramétricas, lo que significa valorar los resultados solo en la muestra y no extrapolar a la población que representa; así mismo, para el análisis de esta relación se utilizó el estadístico U Mann Whitney.

Tabla 9

Tabla de comparación entre la variable productibilidad laboral y la dimensión comportamiento organizacional.

	Muestras	N	Rango	U	P
Comportamiento organizacional	Alto	56	31,6	36,000	,024
	Regular	4	11,50		

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

En la tabla 9, se puede observar que la comparación entre la variable productividad laboral y la dimensión comportamiento organizacional cuenta con una significancia de .024, siendo este valor menor a .05, lo cual indica que, si existe una relación entre la dimensión comportamiento laboral y la productividad laboral.

Tabla 10

Pruebas de normalidad de dimensión compensación laboral y la productividad laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Productibilidad laboral	,139	60	,005
Compensación laboral	,124	60	,022

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

Como se evidencia en la tabla 10, la variable productividad laboral y la dimensión compensación laboral, presentan significaciones por debajo de .05, lo que indica que ambas variables no tienen distribución normal; es decir, a nivel general se analizará con estadísticos no paramétricos, lo que equivale que los resultados de la investigación no se pueden generalizar a la población que representa; así mismo, para el análisis de esta relación se utilizará el estadístico U Mann Whitney.

Tabla 11

Tabla de comparación entre la variable productibilidad laboral y la dimensión compensación laboral

	Muestras	N	Rango	U	P
Comportamiento organizacional	Alto	56	31,2	83,000	,389
	Regular	4	23,25		

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

Según lo presentado en la tabla 11, se puede observar que la comparación entre la variable productividad laboral y la dimensión compensación laboral cuenta con una significancia de .389, siendo este valor mayor a .05, evidenciándose que, no existe una relación entre la dimensión compensación laboral y la productividad laboral.

Tabla 12

Pruebas de normalidad de dimensión comunicación y la productividad laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Comunicación	,077	60	,200*
Productibilidad laboral	,538	60	,000

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

El cuadro 12 muestra que la variable de productividad laboral y la dimensión de comunicación presentan niveles de significación inferiores y superiores a 0,05, lo que indica una falta de distribución normal. En consecuencia, estas variables se analizarán utilizando estadísticos no paramétricos, lo que impide la generalización de los resultados de la investigación. Además, se empleó el estadístico U de Mann-Whitney para examinar esta relación .

Tabla 13

Comparación entre la variable productibilidad laboral y la dimensión comunicación

	Muestras	N	Rango	U	P
Comunicación	Alto	56	32,6	8,000	,002
	Regular	4	4,50		

Nota. Tabla creada con el programa IBM SPSS Statistics 27

El cuadro 13 ilustra que la comparación entre la variable de productividad laboral y la dimensión de comunicación arrojó una significación de 0,002, inferior a 0,05, lo que indica una relación entre ambas variables.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El éxito de las organizaciones está estrechamente ligado a su capital humano, que funciona como una entidad unificada. Es crucial que los miembros de esta entidad reciban la gestión adecuada para adaptarse eficazmente a los cambios en el momento oportuno. Es fundamental reconocer la labor del potencial humano y la necesidad de contar con personal satisfecho y comprometido. Este estudio se centró principalmente en establecer la correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los profesionales de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

Tomando en cuenta los niveles de gestión, en el presente estudio se determinó que mayoritariamente los profesionales enfermeros perciben a la gestión como regular (68,3%), cuyo resultado es similar a los hallazgos de Mendizábal (2022) quien reportó que, el 57% percibe una gestión del talento humano regular y un 51% tuvo un nivel deficiente de desempeño laboral. A su vez, Caicho (2021), también encontró que la gestión del talento humano es de un nivel regular con 54%. Estos resultados reflejan los escasos recursos y estrategias que aplican los gestores de los diferentes establecimientos de salud hacia sus trabajadores.

Respecto a la variable productividad, se obtuvo que la mayor proporción del personal asistencial (93,3%) respondió tener un nivel alto, a pesar de que perciben un nivel regular de gestión, estos resultados no son congruentes con los reportes de Mendizábal (2022) quién señaló un 51% de personal con desempeño deficiente; por otro lado, Caicho (2021) en un estudio sobre talento humano y productividad en trabajadores de un establecimiento de salud, encontró una productividad regular con 52%. Los factores que resaltaron en la

calificación de estos porcentajes son déficit en la comunicación, bajos salarios y falta de reconocimiento. Por su parte, Apaza (2022) en su estudio sobre desempeño del personal que labora en un centro de salud, identificó un nivel bueno y muy bueno de productividad con 46% y 50,7% respectivamente. Los factores que probablemente se relacionan con el alto nivel de productividad del presente estudio son la existencia de guías y protocolos de atención actualizadas, el monitoreo por parte de la coordinación y supervisión de enfermería. No se han encontrado estudios que presenten altos niveles de desempeño o productividad que se compare con los de este trabajo, por lo que se extiende la necesidad de realizar más estudios.

Respecto a la hipótesis general, se pudo determinar que existe una correlación alta y positiva entre la variable gestión del talento y productividad del personal de enfermería, lo cual implica que a mayor nivel de gestión corresponde mejores resultados de productividad. Los resultados no guardan similitud con el estudio de Dzimbiri y Molefakglotta (2021), quienes llegaron a concluir que las técnicas aplicadas en la gestión del talento no estaban directamente asociadas ni favorecían el comportamiento laboral innovador de los participantes. Igualmente otros estudios como el de Cornejo (2022), a partir de la aplicación de la prueba de regresión logística ordinal, determinó que la gestión del talento humano no influía en el rendimiento laboral del personal profesional de enfermería. Mientras que el estudio de Mendizábal (2022), concluyó que existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las dos variables de la investigación, como indica la prueba del coeficiente Rho de Spearman (0,709).

El estudio de Huanca (2020), en la investigación Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal de salud en un establecimiento de salud, concluyó en que existe una moderada y considerable correlación positiva entre la Gestión del Capital Humano

y la productividad de los trabajadores asistenciales. La asociación se estableció mediante el coeficiente de Spearman. Similar situación se encontró en el estudio de gestión y productividad, cuyo autor es Mamani (2019), donde el estudio estableció una correlación directa y sustancial entre la gestión administrativa y la productividad del profesional enfermero.

Respecto al planteamiento de la hipótesis específica 1, se identificó que existe una correlación entre la dimensión comportamiento laboral y la productibilidad laboral, resultado que es parecido a lo encontrado por Bendezú-Pacífico (2020) quien reveló una fuerte correlación de 0,875, lo que confirma la existencia de una asociación sustancial entre la dimensión del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral. Este resultado ratifica a la primera hipótesis. Como lo sustenta Chiavenato (2020), el comportamiento organizacional se refiere a la interacción continua y el impacto mutuo de los individuos y las organizaciones. También abarca el comportamiento de los grupos con respecto a las normas, las funciones, la formación de equipos, la resolución de conflictos y otras cuestiones relacionadas. En este contexto, el estudio de Franco (2022) encontró relación significativa ($Rho = 0,72$ con $p = 0.000$) entre las dos variables en el personal de enfermería de un hospital Lima 2021.

En referencia a la segunda hipótesis específica, utilizando U Mann Whitney, se determinó que no existe relación entre la dimensión compensación laboral y la productibilidad laboral. Este resultado se contrapone a lo reportado por Del Pino (2017) quien concluye que la gestión para recompensar al personal influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de una entidad pública; es decir, se demostró la existencia de correlación entre las variables de estudio. Tomando en cuenta el resultado de los niveles de gestión, que sólo el 28,3% de los profesionales de enfermería percibieron a la gestión

como nivel bueno, y la gran mayoría consideró de nivel regular; por ello el factor compensación laboral expresada principalmente en la remuneración del personal, es muy importante a la hora de gestionar. Según Chiavenato (2020), los incentivos económicos y el reconocimiento son factores cruciales para motivar a los trabajadores. Es importante establecer escalas salariales basadas en la complejidad de cada trabajo, así como considerar los pagos puntuales y el ambiente laboral. Es esencial formular estrategias y políticas sanitarias que defiendan una estructura retributiva basada en la profesión, la especialidad y el área de especialización. Esto aumentará la satisfacción en el trabajo, elevará la calidad de la vida laboral y, en última instancia, aumentará la productividad.

Finalmente, en respuesta a la tercera hipótesis específica el estudio evidenció la existencia de una relación positiva baja entre la variable productividad laboral y la dimensión comunicación en los enfermeros que laboran en el servicio de Emergencia del hospital Regional de Huacho, 2023. El resultados es semejante a los hallazgos de Arévalo y Valdez (2019), en una investigación que tenía una muestra de 50 empleados de la empresa; la prueba de Pearson reveló una correlación positiva entre la variable Comunicación y Productividad Laboral, con un nivel de significación de $p = 0,000$, es decir, inferior a 0,05. En este contexto, se hace necesario desarrollar actividades y capacitaciones para mejorar la comunicación dentro de los entornos hospitalarios o servicios de salud para incrementar o fortalecer la productividad de cada personal de salud.

En base a lo expuesto y al análisis de los resultados se puede deducir la relevancia de que las instituciones prestadoras de servicios de salud redireccionen e implementen planes estratégicos y políticas de gestión del talento humano, cuyo objetivo primordial sea el desarrollo, la sensibilización e involucramiento del capital humano; teniendo como producto final el alcance y la satisfacción de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- A la luz de los resultados estadísticos del estudio, con un nivel significativo de ($p=0,000 < 0,05$), se puede afirmar que existe relación positiva entre la variable gestión del talento humano y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023. Lo cual se traduce en que, a mayor nivel de gestión del potencial humano, mejores resultados laborales.
- Según evidencia estadística ($p=0,024 < 0,05$) se establece que existe una relación entre la dimensión comportamiento organizacional y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- De acuerdo a los resultados obtenidos con una significancia estadística ($p=0,389 > 0,05$), se establece que no existe una relación entre la dimensión compensación laboral y la productividad laboral, lo cual expresa que los estímulos económicos no están implicados en la productividad laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- Acorde a la evidencia estadística ($p=0,02 < 0,05$) se establece que, si existe una relación entre la dimensión comunicación y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.

6.2 Recomendaciones

- La recomendación a la alta dirección del Hospital Regional de Huacho realizar continuos eventos de capacitación en temas de gestión de calidad en el potencial humano, para fortalecer el trabajo del personal de salud y coadyuven a brindar un servicio de calidad a los pacientes.
- Se sugiere a los directivos del Hospital, desarrollar políticas de reclutamiento y selección tanto para el personal administrativo como para el asistencial, atendiendo a sus distintos perfiles laborales. Además, es importante fomentar un ambiente de confianza entre jefes, supervisores y trabajadores, con el objetivo de integrarlos en proyectos u objetivos del servicio de emergencia.
- A los gestores de la entidad prestadora de salud, se recomienda la práctica sostenible de estímulos e incentivos hacia los trabajadores de salud en función a sus logros y desempeño para incrementar los resultados e indicadores de calidad.
- Se recomienda a los trabajadores asistenciales, y personal enfermero a capacitarse continuamente en temas de interrelación y comunicación entre el equipo de salud.

CAPÍTULO VII.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Faneite, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales: Capítulo 4. En *Calidad de la educación superior: Gestión estratégica, formación integral y soporte institucional* (pp. 60-79). Idicap Pacífico. <https://idicap.com/omp/index.php/editorial/catalog/view/10/19/44>
- Aguilar, L. M. R., Palma, C. M. C., Jiménez, M. M. J., Miranda, D. I. C., Rivas, E. A. M., & Macías, S. C. M. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530-2542. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n6-025>
- Alrehaili, M. M., & Alsharqi, O. Z. (2021). The Impact of Upgrade towards Comprehensive Electronic Medical Record System on Hospital Performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.12691/jbms-9-1-3>
- Amarneh, S., & Muthuveloo, R. (2020). Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*, 10, 3198-3206. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.019>
- Apaza Guevara, B. F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021* [Tesis de maestría., Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679>
- Arévalo Fernández, L. M., & Vladez Sánchez, J. (2019). Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto. *Cientifi-k*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.18050/cientifi-k.v7i1.2126>

- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L. A., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bendezú-Pacífico, karen I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bonilla, R. E. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121768>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), Article 7. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Cabezas, C. B., & Brito, J. G. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773>
- Castillo-Ayón, L. M., Delgado-Choez, G. S., Briones-Mera, B. M., & Santana-Vera, M. E. (2023). La gestión de la calidad de cuidados en enfermería y la seguridad del

- paciente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(13), 40-49. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2417>
- Chelan, S., Alimohammadzadeh, K., & Maher, A. (2022). The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran—A case study. *Journal of medicine and life*, 15, 1018-1024. <https://doi.org/10.25122/jml-2017-0066>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a.). Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5a ed.). McGraw-Hill Publishing Co. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Conrero, S. (2019). *El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo*. (1a ed.). Edit. De la Universidad Católica de Córdoba.
- Cornejo, A. G. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98454>
- Del Pino Enríquez, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16064>

- Dzimhiri, G., & Molefakgotla, A. (2021). Talent Management and its Impact on Innovative Work Behaviour among Registered Nurses in Public Hospitals of Malawi. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 23. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/8647>
- Encarnación, N. (2022). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8141>
- Franco Lucana, Y. E. (2022). Gestión del talento y comunicación laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Nivel III B Lima—2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84398>
- García Silva, M. G. (2021). Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria COVID-19 en un hospital público, Lima – Provincias, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56565>
- Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- González-Vázquez, K. Y., Román-Cortez, K. R., & Bermeo-Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). Capacidades dinámicas de gestión del talento y agilidad organizacional: Una exploración cualitativa. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>

- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2da. ed). McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta.). McGraw-Hill Interamericana de España.
<https://www.uncuyo.edu.ar/ices/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion>
- Huanca, G. R. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41079>
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lumbreras, M., Hernández, I. A., Méndez, P., Dosamantes, L. D., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Mamani, M. S. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa—2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39588>

- Mendizabal, A. B. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho—2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104031>
- Ministerio de Salud. (2021). *Información de Recursos Humanos en el sector Salud* (Serie Bibliográfica Recursos Humanos en Salud, N° 34). <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5783.pdf>
- Ministerio de Salud. (2022). *Documento Técnico: Manual de supervisión de enfermería*. (Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja). <file:///D:/D%20DESCARGAS/MANUAL%20DE%20SUPERVISION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20ENFERMERIA%20VERSION%2001-22F.pdf>
- Morales, J. A. (2021). *Gestión de talento humano de enfermería en la emergencia sanitaria* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil Ecuador]. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e2f5f486-475c-4112-badc-1256b5229567/content>
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe*. (2a. ed.). Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020* (p. 116). OMS. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*. (p. 9). OPS/OMS. <https://www.paho.org/es/documentos/liderazgo-gestion-estrategica-sistemas-salud-basados-atencion-primaria-salud>

- Robbins, S. P., Judge, T., Pineda, L. E., & Garza, R. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson.
- Rubio, E. E. (2020). Gestión del talento humano y calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA, Lima, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36440>
- Rueda, Y. M., Silva, C. A., & Suarez, D. A. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud—IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad - ITEES*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.34893/itees.v3i3.43>
- Torres, M. C. (2023). Gerenciar el talento humano de enfermería: Desafíos en la revolución 4.0 y los cambios generacionales. *CES Enfermería*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.21615/cesenferm.7318>
- Unir. (2021, marzo 18). *¿Qué es la Gestión del Talento Humano y cuál es su importancia?* Recuperado el 18 de noviembre de 2023 de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Valiente, V. (2020). *Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51642/Valiente_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, L. E. (2023). *Gestión del talento humano en el engagement laboral de enfermería en consultorios externos de un hospital*, Lima, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126573>

Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán, M. P. (2019). *Administración del capital humano* (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibpucp-ebooks/detail.action?docID=5808921>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?	Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	Hipótesis general: El nivel de relación de la gestión del talento humano es significativa con relación a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	Variable 1: Gestión del talento humano Variable 2: Productividad laboral Tipo de Investigación: Básica Nivel: Descriptivo correlacional, de corte transversal. Diseño: No experimental. Enfoque: Cuantitativo. Población: 60 enfermeras Muestra: Será la misma población. Muestreo: No Probabilístico de tipo intencional. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de GTH y productividad laboral. Técnicas para el procesamiento de la información: La información de datos desde la matriz de datos de Google drive se trasladó a la Microsoft Excel. Seguidamente se trasladó dicha información al paquete estadístico SPSS en su versión 25, para el procesamiento de tipo estadístico de manera descriptiva e inferencial; presentados mediante tablas estadísticas. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, para determinar la presencia de relación entre las variables.
Problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?	Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	Hipótesis específica 1: El nivel de relación del comportamiento organizacional es significativa con respecto a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	
Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?	Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación entre la comunicación y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	Hipótesis específica 2: El nivel de relación de la comunicación es significativa con relación a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	
Problema específico 3: ¿Cuál es el nivel de relación entre la compensación laboral y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023?	Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación entre la compensación laboral y productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	Hipótesis específica 3: El nivel de relación de la compensación laboral es significativa con relación a la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023.	

Anexo 02: Cuestionario

Gestión del talento humano y productividad laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho 2023

Estimado(a).

Reciba mi cordial saludo; soy Maribel Sánchez Díaz alumna de maestría en Gerencia de Servicios de Salud de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Por medio del presente cuestionario, quiero invitarle a participar en la investigación titulada “Gestión del Talento humano y productividad laboral en el Profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho 2023”.

Mencionar que su participación en este estudio es totalmente VOLUNTARIA y se respetará la CONFIDENCIALIDAD de los participantes; y las respuestas serán empleadas únicamente para fines de la investigación. Le agradecemos de antemano por cada minuto de su tiempo empleado.

A continuación se le consultará sobre el CONSENTIMIENTO para su participación en este estudio.

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Si su respuesta es SI, agradeceré continuar hasta completar éste cuestionario.

SI ☐

NO. ☐

I: DATOS GENERALES:

1. Género : a. Masculino ☐ b Femenino ☐
2. Edad en años : _____
3. Estado civil :
a. Soltero ☐ b. Casado/conviviente ☐ c. Viudo ☐
d. Divorciado ☐ e. Separado ☐
4. Condición laboral: a. Nombrado ☐ b. CAS ☐ c. Tercero ☐

II:- CUESTIONARIO : VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

Las siguientes preguntas están dirigidas a medir la Gestión del talento humano; por lo que debe de elegir una alternativa de acuerdo con lo que usted considera; teniendo en cuenta lo siguiente.

ESCALA VALORATIVA	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi a veces	Siempre

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

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

III.- VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL.

En el siguiente apartado, las preguntas están dirigidas a medir la productividad laboral; por lo que debe de elegir una alternativa de acuerdo a lo que usted considera; teniendo en cuenta los siguiente.

ESCALA VALORATIVA	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi a veces	Siempre

	DIMENSION :FACTORES DE PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo					
3	Es leal con sus superiores y compañeros a favor de las metas propuestas.					
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción					
5	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos					
6	Comparte las estrategias operacionales con sus compañeros y superiores.					
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
8	Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en la institución.					
9	Mantiene una actitud positiva antes los cambios que se generan en la organización.					
	DIMENSION: DESARROLLO DE LA PRODUCCION	1	2	3	4	5
10	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad para la productividad.					
11	Realiza trabajos personales dentro del horario de trabajo compartiendo conocimientos.					
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido operacionalmente.					
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					

18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
	DIMENSION: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.					
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
21	Inserta las herramientas tecnológicas a sus labores de manera continua.					
22	Hace buen uso de equipo e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente					
23	Aplica sus nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
26	Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.					
27	Brinda servicio en el menor tiempo posible para la satisfacción del usuario.					

Anexo 03: Validación y confiabilidad del instrumento

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO
Instrumento de Gestión del talento humano y productividad laboral.
(HERNANDEZ-NIETO, 2002)

	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Suma	Mx	CVCi	Pe	CVC
item 1	5	5	5	4	5	24	4.8	0.96	0.00032	0.95968
item 2	4	4	4	4	4	20	4	0.8	0.00032	0.79968
item 3	5	5	4	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
item 4	4	4	4	4	4	20	4	0.8	0.00032	0.79968
item 5	4	5	5	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
item 6	4	5	5	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
item 7	4	5	5	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
item 8	4	5	5	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
item 9	4	5	5	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
item 10	4	5	5	4	5	23	4.6	0.92	0.00032	0.91968
Promedio										0.89968

Interpretación

Menos de 0,60	Validez Nula
0,60 a 0,70	Validez Baja
0,71 a 0,80	Validez aceptable
0,81 a 0,90	Muy Válida
Mayor a 0,90	Excelente Validez

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Gestión del talento humano y productividad laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Regional de Huacho 2023”.

INVESTIGADOR: Maribel Sanchez Diaz

El presente instrumento fue puesto a consideración de cuatro expertos, todos ellos profesionales temáticos con amplia experiencia, según se detalla a continuación:

N°	JUECES EXPERTOS
1	Mg. MEDINA SIESQUEN MARIA DEL PILAR
2	Mg. COLLANTES VILCHEZ YULISSA NOVALI
3	Mg. BERROCAL CHIPANA NELSON
4	Dr. GONZALEZ AYALA ENRIQUE DANIEL
5	Mg. HUAMAN CARHUAS LUIS

CRITERIOS	JUECES					TOTAL
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad	5	5	5	4	5	24
Objetividad	4	4	4	4	4	20
Actualidad	5	5	4	4	5	23
Organización	4	4	4	4	4	20
Suficiencia	4	5	5	4	5	23
Pertinencia	4	5	5	4	5	23
Consistencia	4	5	5	4	5	23
Coherencia	4	5	5	4	5	23
Metodología	4	5	5	4	5	23
Aplicación	4	5	5	4	5	23
Total de opinión						

Cálculo del coeficiente de validez:

$$CV = \frac{\sum C_{ij}}{N} = \sum \left[\frac{\sum x_{ij}}{I_{max}} \right] - P_e \left(\frac{1}{N} \right)$$

(Hernández-Nieto, 2002a, p. 72).

Prueba de confiabilidad de la gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	31

Estadísticas de total de elemento

ITEM (Preguntas)	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	103.50	84.944	.805	.836
2	103.80	88.622	.814	.840
3	103.40	91.156	.593	.845
4	104.60	94.044	.327	.852
5	103.40	93.600	.385	.850
6	103.30	91.122	.554	.846
7	104.40	94.933	.274	.853
8	104.30	97.122	.037	.862
9	104.30	92.456	.294	.854
10	104.60	92.711	.241	.856
11	104.10	94.544	.170	.858
12	103.00	92.667	.581	.847
13	103.40	94.489	.311	.852
14	105.30	91.344	.357	.851
15	104.40	91.378	.573	.846
16	104.20	90.400	.474	.847
17	104.40	96.489	.147	.856
18	103.70	98.900	-.045	.859
19	103.20	91.956	.467	.848
20	105.10	97.211	.072	.858
21	103.00	96.000	.242	.853
22	104.60	97.378	.068	.858
23	103.80	84.622	.556	.844
24	105.00	81.333	.944	.829
25	102.80	94.400	.504	.849
26	105.00	101.556	-.299	.863
27	104.40	94.711	.220	.855
28	104.70	95.567	.254	.853
29	105.90	88.322	.783	.840
30	104.50	90.944	.688	.844
31	103.90	94.767	.395	.851

Nota. Datos del autor

Prueba de confiabilidad de la productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	109,10	65,656	,928	,875
2.	109,20	66,844	,678	,880
3.	108,80	75,956	-,073	,896
4.	109,30	68,456	,604	,883
5.	109,20	65,733	,776	,878
6.	109,60	71,822	,287	,890
7.	108,90	70,989	,495	,886
8.	108,80	76,844	-,143	,900
9.	108,90	73,211	,156	,893
10.	108,90	65,433	,853	,876
11.	109,70	72,233	,349	,888
12.	108,60	70,267	,626	,883
13.	109,00	71,778	,434	,887
14.	109,00	68,222	,618	,882
15.	108,90	76,767	-,138	,900
16.	108,70	69,789	,639	,883
17.	109,20	63,289	,826	,875
18..	108,80	70,178	,579	,884
19..	109,60	73,378	,150	,893
20.	108,90	70,544	,548	,885
21.	109,50	73,389	,164	,892
22.	108,60	70,044	,654	,883
23.	108,70	71,567	,427	,887
24.	109,60	68,044	,635	,882
25..	110,10	69,656	,522	,885
26..	108,90	67,656	,645	,881
27.	109,30	72,233	,255	,891

Nota. Datos del autor

Anexo 04: Carta de aprobación de proyecto de tesis

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huacho, 29 de diciembre de 2023.

SEÑOR

DIRECTOR ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DE HUACHO

A través de la presente permítame saludarlo y manifestarle que en mi calidad de asesora de la tesis intitulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2023", desarrollado por MARIBEL SANCHEZ DIAZ para obtener el grado de Maestro en Gerencia De Servicios De Salud ha sido revisado; asimismo hago constar que el trabajo queda APROBADO para continuar con el trámite correspondiente.

Es todo cuanto tengo que informar me despido de usted sin antes reiterarle las muestras de mi aprecio y estima personal.

Atentamente,


Ma. Carmen Marroquín Cárdenas
 CEP. 19120
RNE. 3571

Anexo 05: Solicitud de permiso para aplicar cuestionario

SOLICITO: Permiso para aplicar cuestionario de investigación (Tesis)

SEÑOR:

DR. EDWIN SUAREZ ALVARADO
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL HUACHO HUAURA OYON Y SBS

Presente. –



Yo, Maribel Sanchez Diaz, identificada con DNI N° 45682929 con domicilio en Urbanización Huacho Pasaje Catacaos N° 14. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que en mi condición de Egresada de la Maestría de Gerencia en Servicios de Salud en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, solicito a Ud. Permiso para aplicar el cuestionario de investigación sobre la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en el Profesional de Enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023, para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud.

Adjunto:

1. Proyecto de investigación completo (físico)
2. Documento de aprobación de plan/proyecto de investigación
3. Matriz de consistencia
4. Instrumento de recolección de datos
5. consentimiento informado
6. Copia de DNI

POR LO EXPUESTO: Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Huacho 01 de marzo del 2024

Nombres y Apellidos: Maribel Sanchez Diaz
DNI N° 45682929

Celular: 959329624

Correo: sanchezdiazmaribel395@gmail.com

Anexo 06: Permiso otorgado para aplicar cuestionario

HOSPITAL HUACHO
HUAURA OYON Y SBS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
REG. DOC. N° 05185470
REG. EXP. N° 03152701

MEMORANDO N° 0226 -2024-GRL-GRDS-DIRESA-HHHO-SBS-J.D.E.

A : JEFE DE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
M.I. LEONARDO VALLADARES ESPINOZA
PRESENTE -

ASUNTO : OPINIÓN
REFERENCIA : SOLICITUD S/N
DOC. N° 05163926 / EXP. N° 03152701
FECHA : HUACHO, MARZO 08 DEL 2024.

13 MAR. 2024
SECRETARIA
Recepcionado por: [Firma]
Hora: [Firma]

Mediante el presente le saludo cordialmente y a la vez en atención al documento indicado en la referencia, mi Despacho otorga opinión favorable a la Srta. Maribel Sanchez Diaz, para aplicar cuestionario de investigación/Tesis: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2023", teniendo en cuenta cumplir estrictamente las medidas de Bioseguridad y equipo de protección personal, asimismo la recolección de la información en los servicios se realice de preferencia en el turno de tarde.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CARLOS DE LIMA
HOSPITAL HUACHO HUAURA OYON Y SBS

DR. ISABEL TERESA DURAND GONZALES
Jefa del Departamento de Enfermería

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL HUACHO HUAURA OYON Y SBS

M.I. LEONARDO VALLADARES ESPINOZA
JEFE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

ITD6/epob

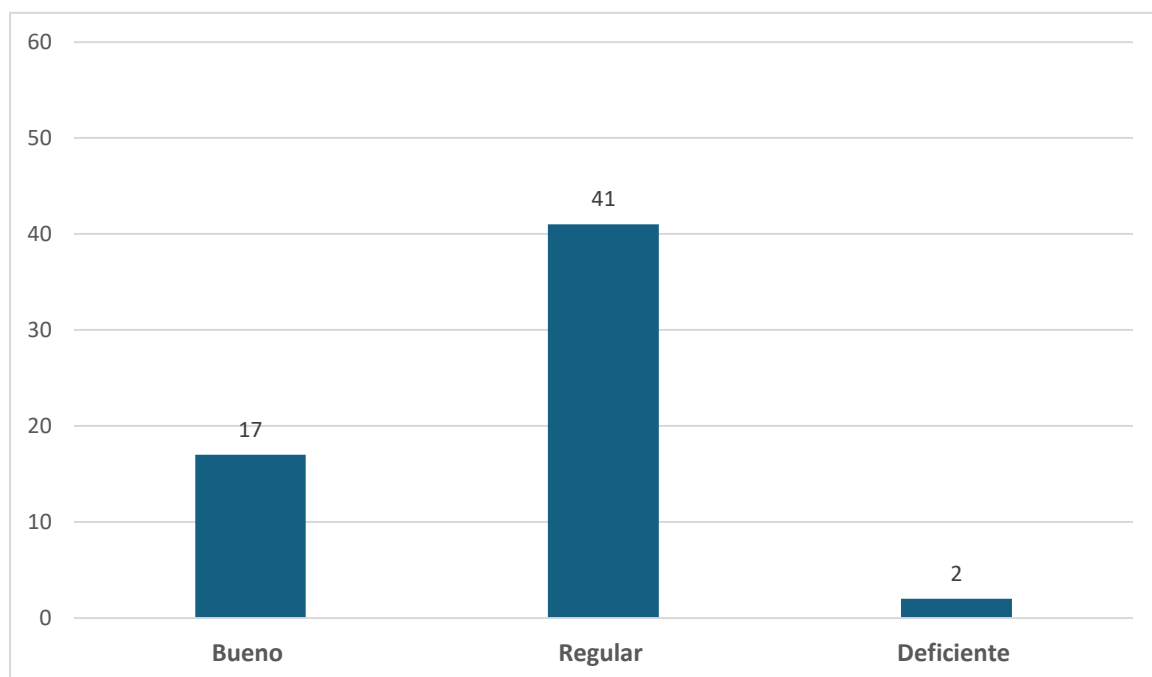
Anexo 07: Evidencias de la aplicación del cuestionario



Anexo 08. Figura de Niveles de la gestión del talento humano

Figura 1

Niveles de la gestión del talento humano en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023

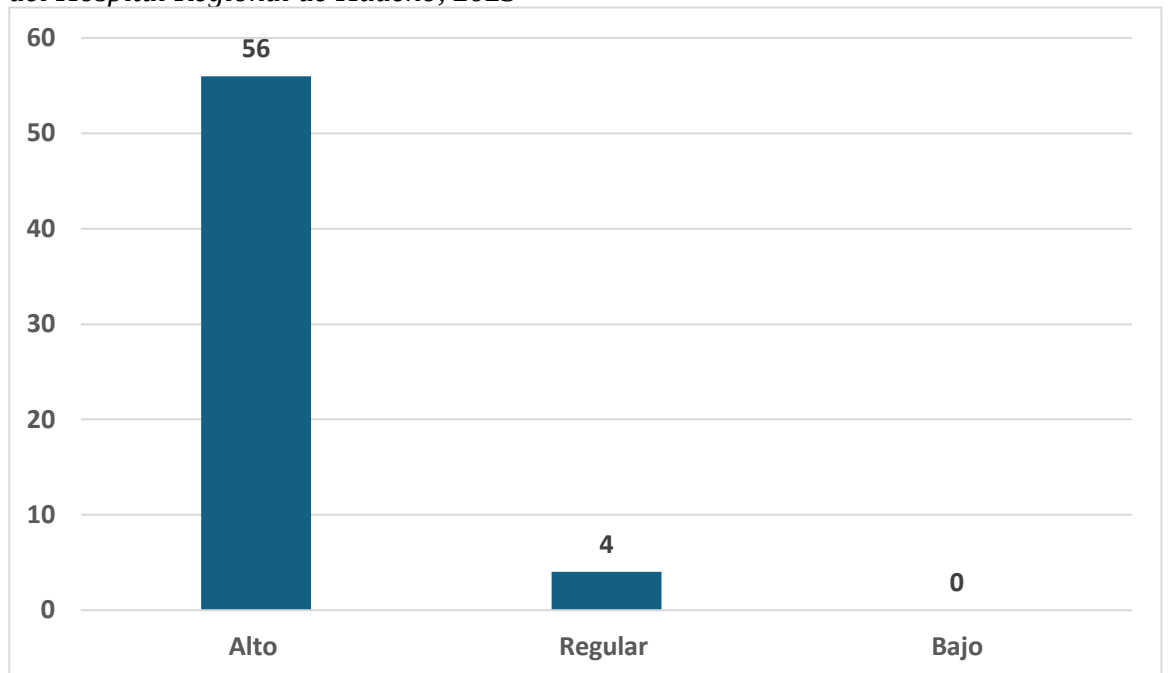


Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho

Anexo 09. Figura de Niveles de productividad laboral

Figura 2

Niveles de productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023



Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Huacho