

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
RED DE SALUD LEONCIO PRADO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ELABORADO POR

KAREN VELA RIOS

TINGO MARÍA, PERÚ

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 020-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 25 días del mes de julio de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.306/2024-D-FCEA, de fecha 16 de julio de 2024, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **KAREN VELA RIOS**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:25 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 25 de julio de 2024

Dr. MISAEL ALBINO ALVARADO PAUCAR
Presidente



Mag. CARLOS ALBERTO SILVA RIOS
Miembro

Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro

Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN - DGI
REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNAS
Correo: repositorio@unas.edu.pe



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

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 276 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

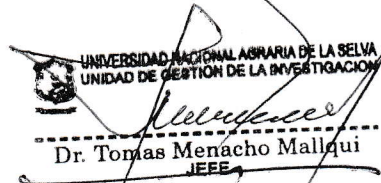
Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO	KAREN VELA RIOS	23 % Veintitrés

Tingo María, 16 de setiembre de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

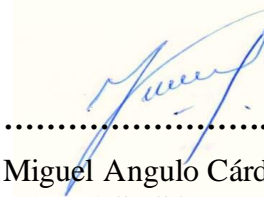
(Resol. 1562-2006-ANR, Resol.N°033- 2023-CU-R-UNAS y Resol. 295-2023-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional : Administración
Título de Tesis : La Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
Objetivo General Objetivos Específicos : Determinar la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
1. Determinar la relación que existe entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
2. Determinar la relación que existe entre las recompensas al personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
3. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
Autor : Karen Vela Rios
Asesor de Tesis : Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Área de Investigación : Gestión Integral de Organizaciones (PICSDS)
Grupo de Investigación : Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Línea de Investigación : Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Lugar de Ejecución : Red de Salud Leoncio Prado
Fecha de Inicio : 05 de diciembre de 2022
Fecha de Término : 20 de octubre de 2023
Presupuesto y Financiamiento : Propio: S/. 3,960.00
: FEDU: S/00.00



Karen Vela Rios
TESISTA



Miguel Angulo Cárdenas
ASESOR

DEDICATORIA

A **Dios**, por ser mi fortaleza, quien me brinda sabiduría para salir adelante ante cualquier adversidad, asumir nuevos retos, y por cuidarme en cada paso que doy.

A mis padres, **Lucy Rios** y **Héctor Vela**, por su apoyo incondicional en mi formación académica, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mí hija, **Daleska Valentina**, por ser fuente de inspiración y el impulso para salir adelante sobre todas las cosas.

A mi abuela, **Corina Rios**, por su constante motivación, brindarme su apoyo moral y ánimos, en el desarrollo de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado, por dedicar su tiempo a responder las preguntas de la encuesta realizada.

A mi asesor, Dr. Miguel Angulo Cárdenas, por su dedicación y asesoramiento a lo largo del desarrollo de esta Tesis.

A los Lic. Adm. Edward Rios Flores, Lic. Adm. Raúl Rusel Muñoz Amasifen, y al Lic. Rolyn Robert Bartolomé Rojas, por su apoyo en la revisión del instrumento de medición de la tesis.

A mis jurados por su participación, aportes y sugerencias que han sido esenciales para el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Página
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. A nivel internacional	1
1.1.2. A nivel nacional	5
1.1.3. A nivel local	15
1.2. Bases teóricas	19
1.2.1 Gestión del talento humano	19
1.2.2 Productividad laboral	27
1.3. Definiciones de términos básicos	32
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	35
2.1. Hipótesis general	35
2.2. Hipótesis específicas	35
2.3. Matriz de consistencia	36
2.4. Operacionalización de variables.....	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. Tipo y nivel de investigación	38
3.2. Diseño de la investigación.....	38
3.3. Población y muestra	39
3.3.1. Población.....	39
3.3.2. Muestra.....	40
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	41
3.4.1. Técnica	41
3.4.2. Instrumento	41
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
4.1. Análisis socioeconómico de la muestra	44
4.2. Análisis de la Gestión del Talento Humano.....	45

4.2.1.	Clima laboral.....	46
4.2.2.	Incorporación del personal.....	47
4.2.3.	Recompensas al personal	48
4.3.	Análisis de la Productividad.....	49
4.3.1.	Efectividad	50
4.3.2.	Eficacia.....	51
4.3.3.	Eficiencia	52
4.4.	Contraste de hipótesis.....	53
4.4.1.	Prueba de Hipótesis general	54
4.4.2.	Prueba de Hipótesis específicas	55
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		59
CONCLUSIONES		68
RECOMENDACIONES		70
REFERENCIAS.....		72
ANEXOS		76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
1. Matriz de consistencia	36
2. Matriz de Operacionalización de variables	47
3. Población	39
4. Puntajes de valoración del cuestionario por juicio de expertos	49
5. Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach	43
6. Características socioeconómicas	45
7. Coeficiente de correlación entre la Gestión del Talento y la Productividad laboral	53
8. Coeficiente de correlación entre el Clima Laboral y la Productividad laboral	53
9. Coeficiente de correlación entre la Incorporación del personal y la Productividad laboral	53
10. Coeficiente de correlación entre la Recompensa al personal y la Productividad laboral	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1. Planificación de políticas de Recursos Humanos.....	22
2. Promedio de reacciones para la variable Gestión del talento humano.....	47
3. Promedio de reacciones para la Clima laboral.....	48
4. Promedio de reacciones para el Incorporación del personal.....	49
5. Promedio de reacciones para las Recompensas al personal.....	49
6. Promedio de reacciones para la variable Productividad laboral.....	50
7. Promedio de reacciones para la Efectividad.....	53
8. Promedio de reacciones para la Eficacia.....	53
9. Promedio de reacciones para la Eficiencia.....	53

RESUMEN

La investigación se centró en explorar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, utilizando un enfoque básico y correlacional. Se optó por un diseño no experimental para evaluar estas variables en condiciones naturales, seleccionando una muestra de 92 trabajadores de una población de 120. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios, y se empleó la correlación de Spearman para el análisis. Los hallazgos destacaron percepciones positivas, la incorporación de personal fue ligeramente preferida se obtuvo un 63% en nivel más alto, sobre las recompensas al personal con 61%, y el clima laboral con un 59%, destacando percepciones positivas en estas dimensiones. Se confirmó la relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, con coeficientes de correlación altos (general $r=0.937$, clima laboral $r=0.837$, incorporación del personal $r=0.893$, recompensas al personal $r=0.876$), resaltando la importancia de la gestión del talento humano en la productividad laboral. Por tanto, a mejor Gestión del Talento Humano mejorará la Productividad Laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad laboral, correlación, Red de Salud Leoncio Prado.

ABSTRACT

The research was centered around exploring the relationship between the management of human resources and the workplace productivity in the Leoncio Prado health network [by] utilizing a basic and correlational focus. A non-experimental design was what was chosen in order to evaluate these variables under natural conditions [where] a sample of ninety two employees was selected from a population of one hundred and twenty. The data was collected using questionnaires and Spearman's correlation was used for the analysis. The findings highlighted positive perceptions, the incorporation of personnel was slightly preferred, with 63% at the highest level, rewards for personnel with 61%, and the work environment with 59%, highlighting positive perceptions in these dimensions. It was confirmed that there is a significant relationship between the management of human resources and the workplace productivity, with high correlation coefficients (general $r=0.937$, workplace climate $r=0.837$, incorporation of personnel $r=0.893$, personnel compensation $r=0.876$), [thus], highlighting the [effect of] the management of human resources on workplace productivity. Therefore, better human talent management will improve labor productivity.

Keywords: human resource management, workplace productivity, correlation, Leoncio Prado health network

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se aboca a la exploración de la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral dentro de la Red de Salud Leoncio Prado, un tema de vital importancia en el contexto de las dinámicas laborales contemporáneas. En un mundo donde la globalización y la crisis financiera han impactado significativamente los niveles de productividad laboral, esta investigación adquiere relevancia por su enfoque en cómo una eficaz gestión de recursos humanos puede ser un diferenciador clave en el desempeño organizacional.

A través de un análisis detallado y sistemático, se pretende comprender mejor las estrategias que pueden contribuir a mejorar la comodidad y, por ende, la productividad de los trabajadores, bajo el supuesto de que la eficiencia laboral es crucial para el logro de metas organizacionales.

Este estudio se justifica desde diversas perspectivas: teórica, práctica, metodológica y social, subrayando su contribución tanto al ámbito académico como al operativo de entidades de salud. Se plantea desde el inicio una serie de interrogantes específicos que buscan dilucidar las relaciones entre la incorporación del personal, las recompensas al personal, el clima laboral y la productividad laboral. Estas preguntas guiarán el desarrollo de la investigación hacia el logro de objetivos claramente definidos, orientados a determinar cómo cada uno de estos factores interactúa y afecta la productividad laboral en el mencionado contexto.

Dado el escenario actual, donde se observan disparidades significativas en la productividad laboral a nivel nacional y regional, este trabajo se erige como una herramienta crucial para identificar y proponer estrategias efectivas que mejoren la gestión del talento humano. Las limitaciones inherentes al proceso investigativo, particularmente en lo referente a la recolección de datos, no restan valor a la importancia de sus hallazgos, los cuales se esperan sirvan de base

para futuras investigaciones y para el diseño de políticas de gestión humana que impulsen la productividad laboral en sectores críticos para el desarrollo social y económico.

En cualquier entidad hablando del talento humano, es muy importante que exista una buena gestión de los recursos humanos, la cual se entiende como las diversas estrategias desarrollada por las entidades para que los trabajadores se sientan cómodos en su ambiente de trabajo y de esa manera poder tener una buena productividad laboral y logro de metas, entonces podemos definir a la productividad laboral como “la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos utilizados para obtener dicha producción” (Coll, 2022), por lo tanto, nos referimos al rendimiento o eficiencia de los trabajadores, obtenidos al realizar sus deberes u obligaciones dentro de la empresa.

En el actual marco de globalización en las que están inmersas las sociedades; las organizaciones, instituciones y empresas perfilan que los elementos claves para la competitividad no sólo se traducen en activos físicos y monetarios; sino y aún más importantes se consideran a factores intangibles como la administración en recursos humanos. Así, el factor humano, visto en la administración actual como un recurso, se convierte en pieza clave para la gestión del potencial humano, mediante estrategias competitivas de las instituciones, ya que éstas consideran a la competencia profesional como un elemento distintivo.

Abordando el tema en un contexto mundial, para el año 2021, hubo un bajo nivel de productividad laboral que no se observaba hace 12 años atrás debido a la crisis financiera mundial en el año 2009, lo cual se aprecia mediante el “índice global de productividad laboral de la economía (IGPLE) por hora trabajada se ubicó en un 95.4 puntos al cierre de 2021, lo que implicó una contracción anual de -6.4% y llegó a su nivel más bajo” (Hernandez, 2022).

Todo esto debido a la baja inversión que hicieron las empresas en cuanto al capital humano, así también como a los materiales y equipos adecuados para que los trabajadores cumplan correctamente con sus funciones.

A nivel nacional, para el año 2020 se ve una diferencia en la productividad laboral entre departamentos donde Moquegua es uno de los departamentos con mayor productividad laboral ascendiendo a S/91 696, contrariamente a los departamentos de Amazonas, Ayacucho, Huánuco, Lambayeque y Ucayali que obtuvieron una baja productividad laboral por debajo de los S/20 000. Asimismo, el sector de administración pública ocupó el cuarto lugar en cuanto a productividad laboral (Comexperu, 2020). Por lo que es necesario entender el por qué se da un alta o una baja productividad laboral.

En consecuencia, es preocupante el limitado crecimiento de la productividad laboral en distintos sectores y departamentos de nuestro país, por lo que se puede precisar, que la ciudad de Tingo María no se encuentra ajeno a esta situación, durante los periodos 2022 y 2023, en la Red de Salud Leoncio Prado se evaluaron los niveles de productividad de los programas presupuestales que administra la institución, los resultados fueron: la Microred Monzon alcanzó un cumplimiento del 30.77% y la Microred Rupa Rupa obtuvo un 29.71%. Estos resultados indican que hubo un bajo rendimiento en la ejecución del gasto y una productividad laboral por debajo de lo esperado en una institución pública, por lo que se buscará investigar si las condiciones de trabajo, la existencia de un mal clima laboral, el escaso reconocimiento al trabajador influye a que los trabajadores no sean eficientes y consecuentemente la productividad laboral, no sea la esperada. Por lo tanto, las variables a utilizar serán la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Red de salud Leoncio Prado.

De ello se desprende el problema general y específico:

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?
- ¿Cuál es la relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?
- ¿Cuál es la relación entre las recompensas al personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?
- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?

Cabe mencionar el objetivo general y específico:

- Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
- Determinar el nivel de relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
- Determinar el nivel de relación entre las recompensas al personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
- Determinar el nivel de relación entre el clima laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

Cabe detallar la hipótesis del estudio:

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
- La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

- Las recompensas al personal se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
- El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

El estudio fue de investigación básica, con perspectiva cuantitativa y diseño no experimental con estudio transversal, con nivel correlacional.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. A nivel internacional

Solís y Ronquillo (2022), en su investigación titulado "Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del consejo cantonal de protección de derechos del cantón, la troncal", propuso como objetivo principal evaluar la influencia de la gestión del talento humano sobre la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y operativos. Dicho estudio, desarrollado en el contexto de una tesis para optar al título de magíster en administración pública por la Universidad Estatal de Milagro, se enfoca en comprender cómo las prácticas de gestión del talento humano pueden afectar directamente los niveles de eficiencia y satisfacción en el ámbito laboral.

La metodología aplicada en esta investigación fue de tipo correlacional, lo que implica que se buscó identificar el grado de relación entre la gestión del talento humano y los indicadores de productividad y desempeño en el lugar de trabajo. Para llevar a cabo este análisis, se seleccionó una muestra de 38 empleados del consejo cantonal de protección de derechos del cantón La Troncal, utilizando herramientas estadísticas y encuestas diseñadas para medir las percepciones del personal sobre su entorno laboral, los recursos disponibles para desempeñar sus funciones y su nivel de satisfacción general.

Los resultados obtenidos en la investigación revelaron datos significativos sobre la percepción de los empleados en relación con su entorno de trabajo. Un 80% de los encuestados afirmó contar con los equipos y herramientas necesarios para realizar sus actividades de manera eficaz, mientras que el 20% restante señaló que solo ocasionalmente disponía de estos recursos esenciales. En cuanto al clima laboral, un 80% consideró que el ambiente dentro de la institución es positivo, contrastando con el 20% que no lo consideró ni bueno ni malo. Por otro lado, un 69% de los trabajadores expresó sentirse satisfecho con su ambiente laboral, frente a un 31% que no se sintió ni satisfecho ni insatisfecho con las condiciones de su puesto de trabajo. Las conclusiones del estudio subrayan la importancia crítica de una gestión del talento humano eficaz dentro de las organizaciones.

Se determinó que contar con un sistema sólido en este ámbito no solo favorece un clima laboral positivo, sino que también es fundamental para la toma de decisiones acertadas respecto al personal, lo cual, a su vez, contribuye a mejorar la productividad y el desempeño laboral.

En el trabajo de investigación realizado por Basantes y López (2022), titulado "La gestión del talento humano y la productividad en la empresa Tecnimadera ubicado en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador", se plantea como objetivo primordial determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esta investigación, concebida como parte de los requisitos para optar al título de ingeniería comercial en la Universidad Nacional de Chimborazo, busca entender cómo las prácticas de gestión de recursos humanos inciden directamente en la eficiencia y eficacia de los empleados dentro de la empresa Tecnimadera.

La metodología empleada en este estudio es descriptiva correlacional, lo cual indica que se enfoca en describir las características específicas del fenómeno estudiado y establecer relaciones entre las variables de gestión del talento humano y productividad laboral. Para ello, se seleccionó una población y muestra de 10 empleados de la empresa, lo que permitió una evaluación detallada y concentrada de las percepciones y opiniones del personal respecto a las políticas y prácticas de recursos humanos implementadas en su lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos muestran una clara tendencia hacia la afirmación de que las prácticas de gestión del talento humano tienen un impacto positivo en la productividad de los empleados. Se encontró que un 50% de los empleados está de acuerdo con que los trabajadores cumplen con el perfil requerido por el puesto ofrecido por la empresa, mientras que el otro 50% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Respecto a las capacitaciones ofrecidas por la empresa, un 30% de los empleados considera que estas son efectivas para el desempeño de sus funciones, mientras que un 70% está totalmente de acuerdo con la utilidad de estas capacitaciones. En lo que respecta al programa de incentivos, las opiniones se muestran más divididas: un 30% de los empleados está en desacuerdo con su adecuación, un 30% está de acuerdo, un 20% está totalmente de acuerdo y el 20% restante se muestra neutro.

Las conclusiones de este estudio resaltan la importancia de una gestión del talento humano adecuada para el incremento de la productividad laboral. Se determina que existe una relación positiva entre una buena gestión de recursos humanos y el nivel de productividad de la empresa, lo cual subraya que la implementación de procesos estratégicos en la contratación, capacitación, motivación y recompensa del personal es fundamental para mantener y mejorar la productividad laboral.

En el estudio realizado por Zans (2017) bajo el título "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016", se aborda la problemática relativa a cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral del personal docente y administrativo de dicha facultad. Este análisis se efectuó con el fin de optar al grado de Master en gerencia empresarial por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, motivado por las adversidades presentes en el entorno laboral, como la gestión administrativa, los despidos y otros factores que impactan directamente en el ambiente de trabajo. La investigación tiene un carácter cuantitativo, lo que permite medir de manera objetiva los conceptos básicos del fenómeno estudiado, con una población de 88 trabajadores.

La metodología cuantitativa aplicada permitió cuantificar las opiniones y percepciones del personal respecto al clima organizacional y su efecto en el rendimiento laboral. A través de esta aproximación, se buscó obtener una visión clara y medible de las actitudes y comportamientos de los empleados en relación con su entorno de trabajo y las políticas de gestión de personal implementadas por la administración de la facultad. Los hallazgos de la investigación indican una división en las percepciones del personal sobre el interés y la efectividad de las acciones de sus jefes para mantener un buen clima laboral: un 44% de los trabajadores percibe que sus líderes no se esfuerzan por promover un ambiente de trabajo positivo, mientras que un 56% (sumando quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo) cree que sí existe preocupación por parte de la dirección en este aspecto.

En cuanto a las políticas de compensación y promoción, un 66% de los encuestados siente que estas no siempre se basan en el mérito o la productividad, lo que sugiere una

necesidad de revisión y mejora en los criterios de reconocimiento y recompensa. Se identificó que, a pesar de que las tareas se cumplen y ejecutan en los plazos establecidos, el desempeño laboral general se considera bajo, destacando una tendencia hacia la toma de decisiones de forma individual y la ausencia de un plan estructurado de capacitación para el desarrollo profesional. No obstante, la mayoría de los trabajadores reconoce que una mejora en el clima organizacional tendría un impacto positivo en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales dentro de la facultad, lo que a su vez les permitiría sentirse más satisfechos y comprometidos con su trabajo.

Las conclusiones del estudio enfatizan la importancia de cultivar un clima organizacional saludable como estrategia para potenciar el rendimiento del personal. Se subraya que implementar medidas orientadas a mejorar la comunicación, el reconocimiento basado en el mérito, y el desarrollo de un plan de capacitación adecuado, son fundamentales para incrementar la satisfacción y la eficacia de los trabajadores docentes y administrativos, lo que contribuiría significativamente al logro de los objetivos institucionales.

1.1.2. A nivel Nacional

Torre (2023) en su trabajo realizado en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo durante el año 2022 tuvo como propósito principal determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral dentro de esta entidad. Inspirándose en las teorías de Chiavenato (2009) respecto a la gestión del talento humano, que incluyen aspectos fundamentales como la evaluación para la incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención del talento, así como su monitoreo y supervisión, el estudio también incorporó las perspectivas sobre la productividad laboral, destacando la importancia del análisis de factores internos y externos que influyen en la organización.

La metodología adoptada para la investigación fue de carácter básico, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental.

La población estudiada consistió en 35 servidores públicos de la municipalidad, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos mediante la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos revelaron que el 57.14% de los encuestados perciben que la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo se encuentra en un nivel medio, lo cual sugiere que, aunque existen prácticas de gestión del talento humano implementadas, estas podrían ser mejoradas para alcanzar un impacto más significativo.

Por otro lado, se observó que el nivel de productividad laboral fue considerado bajo por el 45.6% de los participantes, indicando que hay aspectos críticos que deben ser abordados para mejorar el desempeño y eficiencia de los servidores públicos. La parte más significativa del estudio radica en la confirmación de una relación alta y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,760 y una significancia de 0,000. Este hallazgo subraya la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano, ya que su adecuada aplicación tiene un impacto directo y positivo en la productividad laboral de los empleados.

En conclusión, el estudio demuestra que la inversión en prácticas de gestión del talento humano es fundamental para mejorar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. Se sugiere, por tanto, reforzar las áreas de desarrollo y retención del talento, así como mejorar los mecanismos de monitoreo y supervisión, con el fin de elevar los niveles de eficiencia y efectividad en la prestación de servicios públicos.

La investigación de Roman y Ochoa (2023) se centró en analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., ubicada en Huancayo, durante el año 2019. Con el objetivo general de establecer la naturaleza y el grado de esta relación, se planteó un diseño de investigación no experimental, de carácter aplicado y de nivel correlacional, específicamente orientado a evaluar cómo las prácticas de gestión de recursos humanos influyen en la eficacia y eficiencia productiva del personal. Para la recolección de datos, se optó por la técnica de la encuesta, utilizando como herramienta un cuestionario que fue sometido a validación por juicio de expertos. Este instrumento se aplicó a la totalidad de los 72 trabajadores de la empresa, obteniendo como resultado un índice de confiabilidad de 0,932, lo que indica una alta consistencia en las respuestas obtenidas y, por ende, una sólida base para el análisis de los datos.

Los hallazgos principales del estudio subrayan la importancia de implementar una gestión del talento humano que abarque una planificación efectiva, organización, dirección y control de los recursos humanos. Esta gestión debe proveer a los trabajadores de un entorno que promueva la estabilidad y una competitividad productiva flexible, donde se reconozcan sus beneficios y responsabilidades. Además, se destaca la relevancia de aplicar estrategias dirigidas a mejorar el rendimiento, la productividad laboral, así como la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y beneficios productivos por parte de los trabajadores.

Mediante el análisis estadístico, específicamente utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se determinó que existe una correlación moderada (0.531) entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa para el periodo 2019, con una significación estadística de 0.000. Esto indica que, efectivamente, las prácticas de

gestión del talento humano tienen un impacto positivo en la productividad del personal, aunque el grado de correlación sugiere que aún hay espacio para mejorar y potenciar esta relación. Como recomendaciones derivadas del estudio, se sugiere que la empresa adopte estrategias como el fomento del learnability (capacidad de aprendizaje) y la realización de sprints, con el fin de valorar y desarrollar el talento humano de sus trabajadores.

En el estudio realizado por Dávila (2023) en una institución judicial de Lima, Perú, durante el año 2023, se propuso como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores. Este análisis, de tipo básico y con enfoque cuantitativo, se diseñó para explorar cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen en el desempeño y la eficacia laboral dentro del sector judicial. La población de estudio consistió en 40 empleados, seleccionados para participar mediante la aplicación de un cuestionario que abarcó distintas dimensiones del trabajo, permitiendo así una evaluación detallada de las variables en cuestión.

La metodología aplicada en este estudio fue correlacional y no experimental, lo que facilitó el examen de las conexiones entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. El instrumento utilizado para recoger la información fue un cuestionario validado, estructurado en torno a las dimensiones relevantes del trabajo, que permitió obtener datos cuantitativos sobre las percepciones y experiencias de los empleados en relación con la gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad.

Los resultados principales demostraron que existe una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la productividad en la institución, con un grado de correlación de 0,527 y un p-valor de 0,00, lo cual indica una asociación fuerte y estadísticamente significativa menor al nivel de significancia de 0,05.

Además, se observó que la gestión del talento humano influye positivamente en las competencias laborales, con una correlación de 0,308 y un p-valor de 0,054; así como en la eficacia, con una correlación de 0,450 y un p-valor de 0,002; y en otras dimensiones evaluadas, mostrando una correlación de 0,420 y un p-valor de 0,007. En conclusión, el estudio estableció que la gestión efectiva del talento humano está positivamente relacionada con la productividad de los trabajadores en la institución judicial estudiada.

Castro (2023) a través de su trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de los médicos que realizan teleconsultas, se estableció como objetivo primordial discernir cómo las prácticas de gestión de recursos humanos afectan el número de teleconsultas efectuadas por estos profesionales.

Este estudio se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo, caracterizándose por ser de tipo descriptivo y correlacional no causal de corte transversal.

La población objetivo estuvo constituida por 86 médicos, a quienes se les aplicó como instrumento principal una encuesta sobre gestión del talento humano, complementada con una ficha de recolección de datos específicamente diseñada para registrar el número de teleconsultas realizadas por cada médico. La metodología aplicada incluyó la selección de la muestra de 86 médicos, basándose en criterios que permitieron evaluar de manera representativa la relación entre la gestión del talento humano y la productividad medida en términos de teleconsultas. La utilización de la encuesta como herramienta principal permitió recoger percepciones directas sobre la gestión del talento humano, mientras que la ficha de recolección de datos facilitó la cuantificación objetiva de la productividad de los médicos en el ámbito de las teleconsultas.

Los resultados arrojados por la investigación indicaron que un amplio porcentaje de médicos (88%) percibe la gestión del talento humano en su entorno laboral como buena o regular, mientras que solo un 12% la calificó como mala. Además, se estableció que el promedio de teleconsultas realizadas por médico en un trimestre fue de 82. A través del análisis estadístico, se determinó que la gestión del talento humano actúa como un predictor significativo de la productividad, con un coeficiente de determinación ajustado que revela que las prácticas de gestión del talento humano explican el 81.0% de la variabilidad en la productividad del personal médico. La relación entre estas variables se expresó mediante la ecuación lineal $Y = 226.204 + 0.827 X$, indicando una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el número de teleconsultas realizadas.

En conclusión, el estudio demostró que existe una influencia significativa y positiva de la gestión del talento humano sobre la productividad de los médicos en el contexto de las teleconsultas, afectando hasta el 80.1% de la productividad del personal médico, así como en cada una de sus dimensiones evaluadas.

Castillo Veliz (2022) en su estudio titulado "Clima laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Route To Market, Chiclayo – 2022", se planteó como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima laboral y la productividad laboral dentro de dicha empresa. La investigación se caracterizó por ser de tipo aplicado, utilizando un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal para abordar este fenómeno. La población y muestra seleccionada para el estudio incluyó a 34 trabajadores de la empresa, lo que permitió una evaluación concentrada y representativa de las variables en cuestión. El enfoque metodológico adoptado se basó en criterios administrativos y procesos metodológicos rigurosos para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

La utilización de una metodología descriptiva correlacional facilitó el análisis de la relación entre el clima laboral y la productividad, permitiendo identificar cómo estas dos variables interactúan entre sí en el entorno específico de la empresa Route To Market en Chiclayo durante el año 2022. Los resultados obtenidos a partir del estudio indicaron una correlación significativa de 0.517** (nivel de significancia positivo) entre el clima laboral y la productividad laboral. Este hallazgo confirma que existe una relación directamente proporcional entre ambas variables, es decir, que a medida que mejora el clima laboral dentro de la empresa, se observa un incremento en la productividad de los trabajadores. Este resultado subraya la importancia de gestionar adecuadamente el ambiente laboral como un factor clave para potenciar el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores.

En conclusión, el estudio demuestra que el clima laboral tiene un impacto positivo y significativo en la productividad de los colaboradores de la empresa Route To Market en Chiclayo durante el año 2022.

Bravo y Calle (2022) en su trabajo de investigación realizado en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020, se propuso como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de dicha entidad. La metodología aplicada en este estudio enfocó su atención en describir las características y el nivel de desarrollo de la gestión del talento humano dentro de la organización, así como en medir la productividad laboral de los empleados, con el fin de establecer correlaciones significativas entre estas variables.

La selección de una muestra de 30 trabajadores permitió obtener una perspectiva detallada y específica de las dinámicas laborales presentes en la municipalidad, facilitando así un análisis exhaustivo de las relaciones entre las variables estudiadas.

Los resultados obtenidos revelaron que la gestión del talento humano en la Municipalidad distrital de Pomahuaca se percibe en un nivel medio por un 66,7% de los encuestados, lo cual indica que, aunque existen prácticas de gestión de recursos humanos implementadas, estas podrían ser optimizadas para mejorar su efectividad. De manera similar, la productividad laboral también fue calificada en un nivel medio por el 70% de los trabajadores, sugiriendo que hay margen para incrementar la eficiencia y el rendimiento dentro de la organización.

El análisis estadístico, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidenció una relación positiva significativa (0,713**) entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Este resultado confirma que las prácticas efectivas en la gestión del talento humano están estrechamente vinculadas con la mejora de la productividad de los empleados, subrayando la importancia de desarrollar y aplicar estrategias de recursos humanos que fomenten un entorno laboral propicio para el alto rendimiento.

En conclusión, el estudio demostró que la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca depende significativamente de la calidad de la gestión del talento humano. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de fortalecer las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos como un medio esencial para potenciar la productividad laboral, lo que a su vez contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y al mejoramiento del servicio público ofrecido por la municipalidad.

Caicho (2021) en su investigación tuvo como objetivo explorar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial en una institución específica, se estableció como objetivo central discernir cómo las prácticas de gestión de recursos humanos impactan en la eficiencia y eficacia del personal.

Adoptando un enfoque cuantitativo, este estudio de carácter básico utilizó un diseño no experimental y correlacional, mediante el cual se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, permitiendo así una evaluación detallada de las variables de interés.

La metodología implementada permitió el análisis de las percepciones del personal asistencial respecto a la gestión del talento humano y su productividad laboral. La selección de una muestra representativa de empleados facilitó el examen de las dimensiones críticas dentro de la gestión de recursos humanos, incluyendo la incorporación, el desarrollo y la compensación del personal, así como la evaluación de su productividad laboral.

Los resultados obtenidos revelaron que el 54% del personal califica la gestión del talento humano como regular, indicando una percepción media respecto a las políticas y prácticas de recursos humanos implementadas en la institución. En términos de productividad laboral, un 52% del personal también reportó una percepción media, sugiriendo un margen de mejora en la eficacia y eficiencia del trabajo realizado. Específicamente, en la dimensión de incorporación del personal, solo el 18% del personal la considera buena, mientras que un 22% la califica como regular. En cuanto al desarrollo del personal, un 46% del personal percibe esta dimensión como regular, y en la dimensión de compensación laboral, el 42% del personal tiene una percepción regular. La correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral fue analizada mediante el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor significativo de 0.02 (menor a 0.05) y un Rho de .324. Este resultado indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, confirmando que mejoras en la gestión del talento humano pueden conducir a incrementos en la productividad laboral del personal asistencial.

En conclusión, la investigación demostró que la gestión efectiva del talento humano es un factor clave para mejorar la productividad laboral en el ámbito asistencial. Se subraya la importancia de fortalecer las prácticas de recursos humanos, particularmente en áreas como la incorporación, desarrollo y compensación del personal, con el fin de potenciar su rendimiento y contribuir al éxito general de la institución.

En el estudio realizado por Cortez (2020) con el objetivo de explorar la posible relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa en el año 2020, se adoptó un enfoque metodológico no experimental, transversal, descriptivo y correlacional.

Esta investigación buscó determinar cómo las prácticas de gestión del talento humano inciden en la productividad de los empleados, un aspecto crucial para el desarrollo y eficiencia organizacional. La población de estudio estuvo compuesta por 269 trabajadores, seleccionados mediante la aplicación de una fórmula específica para muestras finitas, lo que permitió obtener un conjunto representativo de sujetos para el análisis. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario cerrado que incluía 32 preguntas relacionadas con la gestión del talento humano y 12 preguntas enfocadas en la productividad laboral.

Este instrumento fue previamente validado por tres expertos en el tema, y su confiabilidad fue confirmada a través de una muestra piloto, arrojando valores del alfa de Cronbach de 0,904 para la variable de gestión del talento humano y de 0,911 para la productividad laboral, indicando un alto grado de consistencia interna de las respuestas.

Los resultados del estudio revelaron que la percepción de los trabajadores respecto a la gestión del talento humano y la productividad laboral es de nivel regular, con un 74,7%

para la gestión del talento humano y un 53,5% para la productividad laboral. A través del análisis con el coeficiente de Rho de Spearman, se estableció una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores administrativos, con un valor de Rho de Spearman de 0,767 y una probabilidad de significación de $p=0,000$ ($p<0,05$). Esto indica que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, demostrando que las prácticas eficaces en la gestión del talento humano pueden influir positivamente en la productividad de los trabajadores.

Además, se determinó que existe una relación directa y significativa entre el tiempo de trabajo, las condiciones laborales, la eficiencia y la eficacia con la gestión del talento humano, presentando coeficientes de correlación de 0,428, 0,796 y 0,505 respectivamente, y con una probabilidad de significación de 0,000 para cada caso. Esto subraya la importancia de considerar no solo las políticas de gestión del talento humano en sí mismas, sino también el contexto laboral en el que se implementan, incluyendo la duración del empleo y las condiciones de trabajo, como factores que inciden directamente en la eficiencia y efectividad organizacional.

1.1.3. A nivel local

Huaytán (2021) en su estudio titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco”, tuvo como finalidad principal examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la mencionada municipalidad. Con el objetivo de obtener el título profesional de licenciada en administración por la Universidad Nacional Agraria de la Selva, esta investigación adoptó un enfoque descriptivo-correlacional no experimental, aplicando una

encuesta a una muestra de 86 trabajadores para evaluar diversas dimensiones relacionadas con la motivación y la calidad del trabajo.

La metodología implementada permitió una exploración detallada de cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen en el ambiente laboral y en la percepción de los empleados sobre su propio desempeño y el reconocimiento de su labor. La encuesta, diseñada para capturar datos específicos sobre la motivación y la calidad del trabajo, facilitó la identificación de áreas clave en las que la gestión de recursos humanos puede impactar positiva o negativamente en el desempeño del personal. Los resultados de la investigación revelaron aspectos significativos en cuanto a la motivación y calidad del trabajo. Se encontró que la dimensión de motivación recibió una valoración alta ($\bar{X} = 3.8$) en lo referente al clima laboral entre compañeros, mientras que la motivación relacionada con el reconocimiento y compensación económica por el trabajo diario presentó una valoración más baja ($\bar{X} = 2.9$). Por otro lado, la calidad del trabajo mostró que la presentación personal es altamente valorada ($\bar{X} = 3.7$) por contribuir a una buena impresión ante la población, aunque se observó una menor preocupación por parte de la población respecto al desempeño laboral de los colaboradores ($\bar{X} = 2.5$).

El análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman indicó una correlación positiva moderada ($r_s = 0.521$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Castillo Grande. Este hallazgo subraya la existencia de una relación significativa entre cómo se gestiona el talento humano en la municipalidad y el nivel de desempeño que los trabajadores alcanzan en sus funciones. En conclusión, la investigación concluyó que la gestión del talento humano tiene una influencia moderada pero significativa en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Valera (2019) en su tesis denominada “Influencia del Clima Laboral en la productividad de la Municipalidad Distrital de Luyando”, se propuso como objetivo principal identificar la causa principal de la baja productividad laboral en el personal de dicha municipalidad. Esta investigación, que formó parte de los requisitos para obtener el grado de magíster en gestión pública por la Universidad Nacional Agraria de la Selva, se motivó por la observación de que el PBI per cápita en la región de Huánuco, comparado con San Martín y Ucayali, ha sido el menor durante los últimos diez años.

El estudio se centró en una población de 64 trabajadores de la municipalidad, incluyendo funcionarios, profesionales, obreros, técnicos, personal de vigilancia y miembros del serenazgo, adoptando un enfoque científico, fáctico y aplicado. La metodología utilizada para el desarrollo de este estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, permitiendo analizar tanto el clima laboral como la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Luyando. Se emplearon cuestionarios específicamente diseñados para medir las dimensiones de satisfacción en el clima laboral y la productividad laboral, facilitando la recopilación de datos cuantitativos para su posterior análisis.

Los resultados obtenidos indicaron que un 45.1% del personal administrativo califica su nivel de satisfacción con el clima laboral como "siempre" satisfactorio, seguido de un 35.4% que lo califica como "generalmente" satisfactorio. Un 13.6% indicó sentirse satisfecho "a veces", mientras que solo un 5.8% se siente "escasamente" satisfecho. En cuanto a la productividad laboral, un 43.4% del personal administrativo señaló que su productividad es "siempre" alta, un 32.4% la considera "generalmente" alta, un 15.3% indicó que es alta "a veces", y un 8.9% la califica como "escasamente" alta. A través del análisis estadístico empleando el coeficiente de correlación de Spearman, se estableció que existe

una influencia directa media de 0.501 entre el clima laboral y el nivel de productividad del capital humano en la Municipalidad Distrital de Luyando, con un 95% de confianza estadística.

Esto demuestra que el clima laboral actúa como la causa principal que afecta el nivel de productividad del capital humano en la institución. En conclusión, existe una relación significativa y directamente proporcional entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

Navarro (2019), en su estudio titulado “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytía”, se buscó examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos con el fin de proponer mejoras en el ambiente laboral. Este estudio se adoptó una metodología aplicada de nivel descriptivo correlacional, centrando su población de estudio en los trabajadores administrativos de diversas UGELS dentro de la región de Ucayali.

La metodología empleada en la investigación facilitó la exploración detallada de cómo la motivación en el lugar de trabajo, particularmente en lo que respecta a la percepción del sueldo y las condiciones laborales, influye en el desempeño de los trabajadores administrativos. Se utilizó una encuesta como herramienta principal para recoger datos sobre estas dimensiones, lo que permitió obtener una comprensión clara de las actitudes y percepciones del personal respecto a su motivación y desempeño laboral.

Los resultados revelaron que un 49% de los trabajadores considera que su sueldo es acorde con sus conocimientos y funciones, mientras que un 44% (sumando los porcentajes de desacuerdo y muy en desacuerdo) cree que la motivación relacionada con la

compensación económica necesita ser mejorada. En cuanto a las condiciones de trabajo, un 33% de los encuestados se siente motivado por estas, mientras que un 49% (sumando desacuerdo y muy en desacuerdo) considera que las condiciones actuales no son suficientes para mantener una alta motivación. El análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostró que existe una correlación muy baja entre el salario y los beneficios y el desempeño laboral ($r_s = 0.064$; P-valor = 0.669), indicando que mejoras en la compensación económica por sí solas no garantizan un incremento significativo en el desempeño laboral.

Por otro lado, se encontró una correlación positiva baja pero significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral ($r_s = 0.388$; P-valor = 0.015), sugiriendo que mejorar las condiciones laborales podría tener un impacto más directo en el desempeño de los trabajadores. En conclusión, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UGEL de Padre Abad-Aguaytía, pero destacó que las estrategias de mejora deben enfocarse más en optimizar las condiciones de trabajo que en aumentar el salario y los beneficios.

Estos hallazgos subrayan la importancia de crear un ambiente laboral que promueva la motivación y el compromiso del personal.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión del talento humano

La Gestión del talento humano se caracteriza por ser un conjunto de operaciones llevadas a cabo por el departamento de recursos humanos, con el objetivo de captar y mantener a los empleados a través de estrategias que los incentiven, tal como sostiene (Chiavenato, 2009). Este autor subraya que gestionar el talento humano es clave para que

una empresa funcione bien y sea competitiva. Se trata de más que simplemente contratar y pagar sueldos, implica cuidar y hacer crecer al personal que forman parte de la organización, para que estos contribuyan al éxito general de la empresa.

Según Ramírez et al. (2018), la época contemporánea introduce un renovado enfoque en los procesos de gestión del talento, considerándolos fundamentales para el triunfo empresarial. Integrar la gestión del talento como un componente clave de la estrategia organizacional es crucial para incrementar el valor económico de la empresa, enfocándose en la calidad y el valor para fortalecer sus capacidades, lo que resulta en el avance del desarrollo humano. En el ámbito gubernamental, la administración del talento humano basada en competencias se revela como un mecanismo eficaz para prever el éxito en el desempeño laboral mediante las habilidades que han contribuido a los logros institucionales. De esta forma, el objetivo primordial de una gestión eficiente de los recursos humanos es elevar la productividad de cada uno de los trabajadores del sector público.

Por lo tanto, se puede afirmar que el sector público no solo se dedica a una gestión eficiente de los recursos financieros, sino que también es imperativo implementar una gestión efectiva del capital humano, proporcionando motivación y condiciones laborales óptimas. Esto es vital ya que estos empleados representan a las entidades estatales y, por ende, deben ofrecer un servicio de calidad frente a los ciudadanos.

➤ **Importancia de la Gestión del talento humano**

La relevancia de una gestión efectiva del talento humano radica en el desarrollo de procesos, estructuras y principios que facilitan la creación de ideas, modelos o métodos específicos para cada empresa u organización. Estas entidades se componen de individuos con una variedad de valores, estilos, habilidades, así como tecnologías, procesos y

estructuras que manifiestan distintas formas de interacción entre el entorno y la organización, según Martínez y Mateus (2020). En este contexto, es crucial emprender acciones dirigidas a mejorar la satisfacción laboral de los empleados. Esto implica que tanto en el sector privado como en el público, quienes están a cargo de la gestión de recursos humanos deben dar prioridad a las estrategias de organización, reclutamiento, formación y recompensa, para fomentar un ambiente de trabajo motivador, confortable y enriquecedor en conocimientos y habilidades. De esta manera, se facilita que las instituciones logren sus metas y satisfagan las expectativas de la población.

➤ **Sistema administrativo de gestión de recursos humanos**

En lo que respecta al ámbito administrativo de gestión de recursos humanos, la importancia de esta gestión ha llevado al Estado a establecer el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH). Este sistema tiene como propósito implementar una serie de procedimientos, normativas e instrumentos enfocados en la organización de las actividades de la administración pública. Su objetivo es atraer a personas calificadas hacia el sector público, retenerlas, promover su desarrollo profesional y fomentar el compromiso con una cultura orientada al servicio ciudadano, tal como lo establece la Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH – “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”. La administración y regulación del SAGRH recae en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y opera bajo cinco competencias fundamentales:

- Normativa, ya que tiene la potestad de dictar normas, directivas, entre otras normas dirigidas a la gestión de recursos humanos.
- Supervisión, ya que realiza el seguimiento de las acciones del sector público.

- Sancionadora, en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el sistema.
- Interventora, en supuestos de graves afectaciones al principio de probidad.
- Resolución de conflictos.

Asimismo, el SAGRH se divide en 7 subsistemas, las cuales son:

- Planificación de las políticas de RR.HH.
- Organización del trabajo y su distribución.
- Gestión del empleo.
- Gestión del rendimiento.
- Gestión de la compensación.
- Gestión del desarrollo y capacitación.
- Gestión de relaciones humanas y sociales.

Figura 1

Planificación de políticas de Recursos Humanos



Fuente: Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE

1.2.1.1. Incorporación del personal. Cuando una organización decide incorporar al nuevo personal, sigue un proceso estructurado para elegir a quienes mejor se ajusten a sus necesidades. Este proceso actúa como una puerta que solo se abre para candidatos cuyas habilidades y personalidades coincidan con lo que la organización requiere y necesita. Las instituciones emplean métodos de selección diseñados para identificar características que consideran esenciales para alcanzar sus metas y objetivos. Los métodos utilizados para contratar pueden variar ampliamente: algunas organizaciones siguen procesos tradicionales y bien establecidos, mientras que otras optan por métodos más avanzados y sofisticados para reclutar y seleccionar a los nuevos integrantes de su equipo (Chiavenato, 2009).

➤ **Reclutamiento del personal**

Es un conjunto de métodos y procedimientos destinados a atraer candidatos competentes y capaces para puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información a través del cual una organización divulga y pone a disposición las vacantes que pretende cubrir en el mercado de recursos humanos; es decir primero comunica al personal encargado que hace la elaboración de los requisitos como también las bases y después divulga a público sobre las vacantes que hay esto se hace con la finalidad de atraer a los candidatos y de acuerdo a sus perfiles se hace la contratación (Chiavenato, 2009).

➤ **Selección del personal**

La selección de personal es una serie de etapas o pasos por los que deben pasar los candidatos, después de superar los obstáculos, los concursantes pasarán a la siguiente etapa, si el candidato no logra superar la dificultad, será rechazado y eliminado del proceso. Es así que los procesos de selección del personal en la Red de Salud Leoncio Prado se realizan por etapas donde primero se realiza la recepción de los CV de los postulantes para luego ser

evaluadas, después de la evaluación de conocimientos, entrevistas entre otras más que pueden ser necesarios de acuerdo a las bases que se establece (Chiavenato, 2009).

1.2.1.2. Recompensas al personal. Recompensar a los trabajadores de la organización es importante esto se hace con la finalidad de incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, pero para ello se debe tener en cuenta que los trabajadores deberían de haber alcanzado los objetivos de manera individual (Chiavenato, 2009).

En ese contexto de acuerdo a Chiavenato (2009), la recompensa significa “una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien” (p. 311).

Es así que en la Red de Salud Leoncio Prado, deben recompensar por los servicios que realiza los trabajadores, pero siempre en cuando estos trabajadores hayan cumplido de manera satisfactorios sus actividades, entonces cuando a una persona se le recompensa ya sea de manera económica o entre otras, los trabajadores se sienten más motivados en poder realizar sus actividades laborales de la mejor manera.

➤ **Remuneración**

Como indica Chiavenato (2009), nadie trabaja gratis como empleado de la organización, trabajan con el fin de recibir una retribución, esto lo hacen a base de dedicación, esfuerzo, conocimientos, destrezas y habilidades individuales, muchas de las organizaciones les interesa realizar inversiones en recompensas para los trabajadores pero siempre en cuando estos trabajadores haya cumplido el objetivo que se ha propuesto ya se ha en corto o mediano plazo, es así que los trabajadores en una organización puede recibir remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones como seguros que les brinda.

➤ **Programar incentivos**

Las organizaciones, para funcionar dentro de ciertos límites, tienen un sistema de

recompensas (incentivos y recompensas que estimulan tipos específicos de comportamiento deseado por la organización) y sanciones (castigos reales o potenciales lo cual son destinados a prevenir tipos específicos de comportamiento indeseable), para reforzar el comportamiento de quienes los practican (Chiavenato, 2009). A los trabajadores se les debe programar incentivos, con la finalidad de que ellos mejoren como profesionales, porque no siempre se es bueno el recompensar con más salario o vacaciones, si no se debe de incentivar a los trabajadores brindando capacitaciones, charlas, talleres, entre otras de acuerdo a la necesidad que se requiera.

1.2.1.3. Clima laboral. Para, Peña (2018), el ambiente de trabajo es el entorno físico y humano donde se desarrolla el trabajo diario. Esto afecta la satisfacción de los empleados y, por tanto, la productividad. Tiene que ver con el "saber hacer" de un directivo, con el comportamiento de las personas, con sus formas de trabajar y de relaciones, con sus interacciones con la empresa, con los equipos que se utiliza y con las acciones de cada persona. Este equipo directivo superior, con su cultura y sistema de gestión, proporciona la base adecuada para un buen ambiente de trabajo. Es así que cada organización tiene características propias a las que tienen otras organizaciones, pero cada organización tiene un conjunto único de estas características específicas y es así que el entorno dentro de la organización lo crean los trabajadores y los jefes de la organización.

Es así que se puede decir que el clima laboral es denominado como las percepciones que tiene el trabajador sobre la organización en la que labora, para ello las organizaciones deben generar un ambiente adecuado y realizar enfoques que ayude a mejorar el clima laboral.

➤ **Condiciones de trabajo**

Para realizar las labores de manera adecuado es importante, primeramente, que se

genere un ambiente laboral adecuado, es decir que debe haber una comunicación de manera fluida con todos del grupo de trabajo, por otra parte, también es importantes que las áreas donde se realiza el trabajo deben contar con los materiales necesarios, donde a través de ello los trabajadores pueden desarrollar sus capacidades y actividades de la mejor manera. Si bien es cierto cada empresa e instituciones públicas tiene sus propios reglamentos y como trabajador tiene que acoplarse a las normativas de cada organización, pero siempre respetando los derechos de los trabajadores Peña (2018).

Es por ello que, los directores de la Red de Salud Leoncio Prado se deben de preocupar por brindar las mejores condiciones de trabajo a los empleados ya que de esa manera los trabajadores podrán realizar sus labores de manera segura y óptima sin tener inconvenientes algunos si es que se tienen buenas condiciones ambientales en la institución se podrá tener un adecuado clima laboral entre todos los personales que trabajan en la Red de Salud.

➤ **Comunicación**

La comunicación es importante dentro de una organización, ya que esto es considerado como uno de los pilares más importante dentro de la organización, de esa manera se podrá entender de manera clara y precisa sobre los objetivos que se tienen que cumplir de mismo modo se debe de tener una comunicación adecuado con todos los miembros que se encuentran dentro del trabajo de esa manera se podrá trabajar de manera coordinada.

Es así que en la Red de Salud Leoncio Prado, debe de haber una comunicación adecuada entre todos los trabajadores ya que de esa manera realizaran sus labores de manera más efectiva, si es que no hay una buena comunicación entre los compañeros y con los jefes

de áreas habrá unas carencias de errores que se pueden suscitar en el trabajo que realizan.

1.2.2. Productividad laboral

La productividad se considera el criterio supremo para evaluar el desempeño organizacional, definiéndose como la capacidad de una empresa para convertir insumos en productos de manera eficaz, logrando sus objetivos con el mínimo costo posible. Esto implica que la productividad encapsula conceptos de eficacia y eficiencia simultáneamente. Una organización se cataloga como eficaz cuando alcanza sus metas, como pueden ser las ventas o cuotas de mercado, y su nivel de productividad también se mide por cuán eficientemente se logran dichas metas Robbins y Judge (2009)

De forma complementaria, Rodríguez et al. (2019) señalan cómo las demandas de los trabajos de oficina y la influencia creciente de la tecnología de la información han modificado las dinámicas laborales, incrementando los períodos en los que los empleados permanecen sentados, lo cual tiene implicaciones directas en la forma en que se considera la productividad en entornos modernos de trabajo.

Chiavenato (2009) describe la productividad laboral como un proceso que mide la efectividad del trabajo realizado por el personal de una organización, basándose en criterios de calidad, nivel de productividad y cumplimiento de objetivos. Esto contribuye al nivel de competitividad de la organización, destacando que la productividad implica eficiencia, eficacia y efectividad en un marco globalizado, siendo crucial para la medición de la productividad incluir estos elementos para asegurar una producción ampliada y el uso óptimo de los recursos.

En esta línea, Van Den Berghe (2005) asocia la productividad laboral con el capital humano, resaltando la importancia de los colaboradores que aplican su experiencia y

conocimiento hacia la innovación, la calidad del trabajo y el mejoramiento de servicios, lo cual resulta en un aumento de la productividad organizacional. Esto subraya la premisa de que el futuro y crecimiento de cualquier entidad descansan en sus empleados.

Entonces, después de conocer las diversas definiciones anteriormente citadas, se puede decir que la productividad laboral es un indicador que mide la calidad y eficiencia que se obtiene de los trabajadores en relación a la motivación, capacidad y conocimientos de cada uno de estos, a la hora de elaborar un bien o prestar un servicio de calidad, con el objetivo siempre de lograr el cumplimiento de los objetivos y/o metas institucionales.

➤ **Importancia de la productividad laboral**

Actualmente, para el desarrollo y el crecimiento de las empresas, es importante el análisis de indicadores, la cual una de las más esenciales es la productividad laboral, debido a que está relacionado con el uso eficiente de los factores de producción, la cual no solo trae beneficios para las empresas sino también para el estado, ya que hay un incremento de ingresos la cual es pilar para el crecimiento económico del país.

La productividad laboral se trata esencialmente de "hacer más con menos" o maximizar la producción de determinados insumos laborales. Ha sido un foco principal de los esfuerzos empresariales para mejorar la productividad manufacturera, y los avances en la automatización, la tecnología y las técnicas de gestión han contribuido significativamente a las mejoras de la productividad a lo largo del tiempo (Giuntini y Gaudette, 2003)

Concluyendo así, que la productividad laboral es un factor muy importante para las entidades, ya que mediante esta se puede conocer si la entidad está funcionando correctamente o no, así como para ver si existe un crecimiento constante en cuanto al rendimiento de sus trabajadores. También se podrá conocer si las diferentes estrategias

utilizadas son las correctas o no para el logro de objetivos, y así poder establecer nuevas estrategias más adecuadas para el mejoramiento de la productividad.

➤ **Dimensiones de la productividad laboral**

Koontz et al. (2012), indica que existen tres criterios que son habitualmente utilizados a la hora de valorar la productividad de un sistema, las cuales son: la eficiencia, eficacia y efectividad.

1.2.2.1. Eficiencia

La eficiencia ayuda a rastrear cómo una empresa utiliza las estrategias en comparación con los estándares de las demás empresas, lo cual a través de ello le permite seguir siendo competitiva en su industria y segmento de mercado (Jacques et al., 2011).

Entonces se puede expresar que la eficiencia se trata del cumplimiento de los objetivos de la entidad a través de un adecuado uso de los recursos, de que los trabajadores realizan las labores buscando la mejor relación entre los recursos empleados y los resultados. Según Robbins y Judge (2009), la eficiencia se base en lo siguiente:

➤ **Recursos adecuados**

La organización debe contar con herramientas, el personal, el conocimiento y cualquier otro elemento necesario para realizar las tareas y alcanzar los objetivos de la organización de manera efectiva y eficiente. Esto no solo implica tener acceso a los recursos necesarios, sino también gestionarlos de manera óptima para mejorar rendimiento (Robbins y Judge, 2009). Según lo mencionado por los autores para que los trabajos se realicen de la mejor manera la organización debe contar con los recursos adecuados como las herramientas de trabajo de acuerdo a la actividad laboral a realizar, la capacidad del personal en realizar

el trabajo, los sistemas de información entre otras que pueden ser relevantes para el personal durante su actividad laboral.

➤ **Asignación de roles**

En una organización es importante la asignación de roles es decir repartirse las funciones de acuerdo al trabajo que se va a realizar, el personal recibe tareas específicas y responsabilidades, adaptadas a sus habilidades, conocimientos. Cuando esta asignación se realiza de manera efectiva, asegura que todos contribuyan de manera coordinada y eficiente hacia el logro de los objetivos (Robbins y Judge, 2009).

1.2.2.2. Eficacia

La eficacia consiste en lograr los objetivos y metas de manera efectiva. La organización es eficaz, si está cumpliendo con sus propósitos y alcanzado los resultados esperados, se trata de hacer las cosas correctas y relevantes para el logro de los objetivos estratégicos de la organización (Robbins y Judge, 2009).

Entonces se puede expresar que no solo se busca utilizar todos los recursos programados, sino que también los resultados obtenidos cumplan con los requisitos y objetivos de calidad, es decir realizar las labores de la mejor manera posible que conduzcan a una mejor obtención de resultados.

➤ **Resultado de tarea individual**

En una organización es importante evaluar los resultados de las tareas a los empleados, donde estas evaluaciones pueden ser como medir si los trabajos que se le ha encomendado a realizado de la mejor manera, y en el tiempo oportuno lo cual esto será de mucha importancia en la productividad individual de cada uno de los trabajadores (Robbins y Judge, 2009). De acuerdo a lo mencionado por los autores, es importante que los jefes o

directores de la Red de Salud Leoncio Prado evalúen los resultados de los trabajadores, pero de manera individual, ya que en algunas ocasiones algunos no cumplen de manera adecuada con las labores encomendadas y esto conlleva a un resultado no tan favorable para la institución.

➤ **Comportamiento**

Se refiere a las acciones y conductas observables del personal dentro de la organización, incluye la forma de comunicación, el manejo de conflictos y la capacidad de respuesta ante los desafíos (Robbins y Judge, 2009). De acuerdo a lo mencionado por los autores el comportamiento de los empleados en cualquiera organización, es de mucha importancia ya que a través de los comportamientos podrá adaptarse a la forma de trabajar, como teniendo una buena comunicación y mediante ello se puede relacionar con la productividad laboral.

1.2.2.3. Efectividad

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados (Jacques et al., 2011). Entonces se podría decir que es el resultado de la eficiencia y la eficacia, esto se puede expresar que es la relación entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos, es decir es la cuantificación del logro de las metas organizacionales.

En ese contexto, el director de la Red de Salud Leoncio Prado, así como los jefes de unidades, microrredes, deben de priorizar el brindar una atención de calidad, una respuesta oportuna, para que de esta manera la parte usuaria se sienta satisfecha de la atención brindada.

➤ **Cumplimiento de objetivo**

Es la capacidad de las organizaciones para alcanzar los objetivos dentro de los plazos establecidos y de acuerdo a los estándares requeridos (Robbins y Judge, 2009). Es así que en cualquiera organización se realiza los trabajos a base de los objetivos y para ello se necesita personales con la capacidad para que ayude a cumplir los objetivos organizacionales.

➤ **Capacidad de respuesta**

Uno de los indicadores que se utiliza en todas las organizaciones es la capacidad de respuesta, es decir la habilidad con la que cuenta la organización para adaptarse y responder eficazmente a los cambios, desafíos y oportunidades. Esta capacidad no solo implica ser receptivos a nuevas circunstancias, sino también de ser ágiles y flexibles en la toma de decisiones. Es así que los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado, deben de estar preparados para atender cualquier consulta y/o duda que realice la parte usuaria con la finalidad de brindar una respuesta oportuna y evitar incomodidades. Como también los jefes de la Red de Salud, a las consultas o servicios que realiza los usuarios y que estas son de suma importancia, y deben tomarse con celeridad.

1.3. Definiciones de términos básicos

- **Asignación de roles:** Distribución clara y adecuada de tareas y responsabilidades entre los empleados (Koontz et al., 2012).
- **Capacidad de respuesta:** Agilidad de la organización para adaptarse a cambios y resolver problemas (Koontz et al., 2012).
- **Clima laboral:** es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de las organizaciones y que influye en su conducta

(Chiavenato 2009).

- **Comportamiento:** Conducta de los empleados que contribuye al logro de los objetivos organizacionales (Koontz et al., 2012).
- **Comunicación:** Flujo de información entre los niveles jerárquicos y entre departamentos (Chiavenato, 2009).
- **Condiciones de trabajo:** Entorno físico y psicológico en el que los empleados realizan sus tareas (Chiavenato, 2009).
- **Cumplimiento de objetivos:** Grado en que se logran los objetivos organizacionales establecidos (Koontz et al., 2012).
- **Productividad:** Es lo que se puede medir el desempeño donde a través de ello está incluido la eficiencia y la efectividad (Robbins y Judge, 2009).
- **Programar incentivos:** Estrategias para motivar y recompensar el desempeño sobresaliente (Chiavenato, 2009).
- **Reclutamiento de personal:** Proceso mediante el cual se atraen candidatos adecuados para cubrir vacantes en la organización (Chiavenato, 2009).
- **Recursos adecuados:** Disponibilidad y uso óptimo de los recursos necesarios para realizar el trabajo (Koontz et al., 2012).
- **Remuneración:** Pago y beneficios recibidos por los empleados por su trabajo (Chiavenato, 2009).
- **Resultado de actividades individuales:** Medida en que los empleados alcanzan sus objetivos personales de trabajo (Koontz et al., 2012).
- **Selección de personal:** Evaluación y elección de los candidatos más adecuados para el puesto (Chiavenato, 2009).

- **Talento humano:** es la capacidad que tienen las personas para la solución de problemas de manera inteligente, aplicando diversas destrezas, habilidades y conocimientos con el objetivo de añadir valor (Prieto Bejarano, 2013).

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

2.2. Hipótesis específicas

HE₁: La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

HE₂: Las recompensas al personal se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

HE₃: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

2.3. Matriz de consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia interna del plan de tesis la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>	<p>Gestión del talento humano V1</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p>
<p>Problemas Específicos P1: ¿Cuál es la relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?</p>	<p>Objetivos Específicos O1: Determinar el nivel de relación entre la incorporación del personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>	<p>Hipótesis Específicas H1: La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>		<p>Nivel de investigación: Correlacional.</p>
<p>P2: ¿Cuál es la relación entre las recompensas al personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?</p>	<p>O2: Determinar el nivel de relación entre las recompensas al personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>	<p>H2: Las recompensas al personal se relacionan significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>		<p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal.</p>
<p>P3: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado?</p>	<p>O3: Determinar el nivel de relación entre el clima laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>	<p>H3: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p>	<p>Productividad laboral V2</p>	<p>Población: Se conformó por 120 trabajadores administrativos, Jefes de Unidad y los Jefes de microrredes de la Red de Salud Leoncio Prado.</p> <p>Muestra: La muestra será de 92 trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica estadística: Se realizará de manera descriptiva e inferencial: gráficos, tablas y Rho Spearman.</p>

Nota. Criterio de la investigadora.

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de variables del plan de tesis la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS
Gestión del talento humano (Variable asociada)	Conceptual. En la era del conocimiento, están surgiendo equipos de gestión del talento que reemplazan a los departamentos de recursos humanos. Las actividades de recursos humanos se asignan a gerentes de línea en toda la organización, quienes se convierten en gerentes de recursos humanos (Chiavenato, 2009, p. 42). Operacional. De acuerdo a ello los empleados ya no son vistos como receptores de órdenes, sino que se convierten en una ventaja competitiva para las organizaciones. Se medirá mediante el libro de Chiavenato denominado Gestión del Talento Humano.	Incorporación del personal	Reclutamiento de personal	Encuesta - Cuestionario sobre Gestión del talento humano y Productividad laboral (CGTHPL) (Anexo 1)	1
			Selección de personal		2
			Remuneración		3
		Recompensas al personal	Programar incentivos		4
			Condiciones de trabajo		5
					6
			Clima laboral		7
					8
			Comunicación		9
Productividad laboral (Variable supervisora)	Conceptual. La productividad supone la medición del trabajo realizado, que a su vez es un paso esencial del proceso de control; aunque todos están de acuerdo en la importancia de mejorar la productividad, es crucial evaluarla con mediciones concretas y consistentes para poder hacer ajustes y seguir mejorando (Koontz et al., 2012, p. 550). Operacional. La productividad laboral se mide a través de la eficiencia, la eficacia y la efectividad del trabajo realizado. Estos criterios de medición se basan en los principios establecidos por Koontz, et al., en su libro administración una perspectiva global y empresarial.	Eficiencia	Recursos adecuados	Encuesta - Cuestionario sobre Gestión del talento humano y Productividad laboral (CGTHPL) (Anexo 1)	10
			Asignación de roles		11
			Resultado de actividades individuales		12
		Eficacia	Comportamiento		13
			Cumplimiento de objetivo		14
					15
		Efectividad	16		
			Capacidad de respuesta		17
		18			

Nota: Esta tabla muestra la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

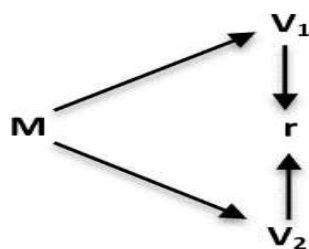
Este estudio contó con una investigación básica que se centró en la exploración y comprensión de los fundamentos teóricos y principios que regían la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esto no solo fomentó el desarrollo y perfeccionamiento de estas estrategias, sino que también estimuló la creatividad y promovió la innovación, según lo describió Vargas (2009) y de nivel correlacional, cuyo objetivo principal era determinar la existencia y magnitud de la relación entre dos variables, en este caso, la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló con un diseño no experimental, de corte transversal, caracterizado por su enfoque en observar y analizar fenómenos en sus condiciones naturales, sin ejercer manipulación alguna sobre las variables de interés, en un único momento, según (Hernández et al.,2014).

Este enfoque permitió una comprensión integral y veraz de cómo la gestión del talento humano impactaba directamente en la productividad laboral, apoyándose en la observación detallada y el análisis de datos recogidos en el ambiente natural en el que

ocurrían estos fenómenos. El esquema se representa de la siguiente manera:



M : Muestra de estudio

V₁ : Observación de gestión del talento humano

V₂ : Observación de productividad laboral

r : Coeficiente de correlación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio se conformó por 120 trabajadores (administrativos, jefes de unidad y los jefes de microrredes), según información de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud. El cual estuvo conformado de la siguiente manera:

Tabla 3

Población

Grupo Ocupacional	N.º Trabajadores	%
Profesional	42	35%
Técnico	42	35%
Auxiliar	36	30%
Total	120	100%

Nota: Número de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

3.3.2. Muestra

Siguiendo la conceptualización de (Hernández Sampieri et al., 2014), define la muestra como un subconjunto representativo de una población más grande, caracterizado por tener atributos definidos similares a aquellos de la población total, la selección de la muestra para la investigación se determinó utilizando una fórmula específica. Esta fórmula está diseñada para identificar de manera precisa el tamaño de muestra necesario para que los resultados sean significativos y representativos de la población en estudio:

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

Dónde:

N: Tamaño de la población	:	120
Z: Nivel de confianza del 95%	:	1.96
p: Probabilidad de la población de estar incluida en la muestra	:	0.50
q: Probabilidad de la población de no estar incluida en la muestra	:	0.50
e: margen de error de la muestra	:	5%
n: Tamaño de la muestra	:	?

Reemplazando valores, tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 120 \times 0.50 \times 0.50}{((120 - 1) \times 0.05^2) + (1.96^2 \times 0.50 \times 0.50)}$$

$n = 92$ Trabajadores

Luego de aplicar la fórmula para el desarrollo de esta investigación, la muestra de estudio estuvo conformada por 92 trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se empleó en este estudio, fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, el cual posibilitó contrastar la hipótesis planteada.

3.4.1. Técnica: Encuesta

Se utiliza esta técnica en una investigación para recolectar datos para después analizar los resultados de acuerdo a la muestra de estudio que se tiene.

3.4.2. Instrumento: Cuestionario:

Se empleó como instrumento el cuestionario, aplicado de forma anónima, la primera variable Gestión del Talento Humano, contó con 9 ítems y la segunda variable Productividad Laboral, contó con 9 ítems; la escala ordinal tipo Likert de afirmaciones, con cinco opciones de respuesta, con una valoración numérica descendente que va desde totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

➤ **Validez.** - Según, Medina et al. (2014) “La validez es la capacidad de un instrumento de medir y producir resultados precisos y confiables” (p.14).

La validez de contenido del cuestionario se estableció mediante el juicio de tres expertos en el área de administración y recursos humanos. Evaluaron siete criterios en una escala de 5 a 100 puntos. Los resultados muestran que los expertos calificaron en promedio general con 83 puntos, clasificado como “Bueno”, lo que indica que el instrumento es adecuado para medir las dimensiones e indicadores del estudio.

Tabla 4*Puntajes de valoración del cuestionario por juicio de expertos*

N°	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
1	Los ítems son claros y está redactado en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	85	85	85	85
2	Los ítems ayudan a describir conductas.	90	85	85	86.6
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico.	85	80	80	81.6
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores	85	80	85	83.3
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador	85	85	80	83.3
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica	80	80	80	80
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta	80	80	85	81.6
PROMEDIO		84.2	82.1	82.8	83

Nota: Los datos corresponden a las fichas de evaluación por juicio de expertos.

Confiabilidad:

En esta investigación se empleó el método de consistencia interna utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos de una prueba piloto con un tamaño de muestra 14 (representa el 20% del total calculado), revelaron un valor de 0.893 para la variable Gestión del talento humano y de 0.886 para la variable Productividad laboral. Según Celina y Campo

(2005), se considera aceptable un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.70, mientras que el valor máximo esperado es 0.90 para evitar redundancia en los ítems. Por consiguiente, los resultados indican una confiabilidad “Aceptable” del instrumento.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach

Variables	N° casos	Mediana	Varianza	Desviación estándar	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	14	3.5	1.083	1.040	9	0.893
Productividad laboral	14	3	1.142	1.068	9	0.886

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- **Estadística Descriptiva:** Tiene como propósito presentar los datos de forma clara y oportuna, utilizando tablas y gráficos para lograr esto. (Ñaupas et al.,2013, p.419)

Los datos fueron analizados a través del siguiente software:

EXCEL: en este software se construyó tablas y gráficos que permitieron simplificar los datos, de los cuales se pudieron hacer descripciones, comparaciones y predicciones.

- **Estadística Inferencial:** Se utilizó para obtener la hipótesis de la investigación. Los datos fueron analizados a través de los siguientes softwares:

SPSS versión 25: permitió realizar la tabulación de los datos recopilados de las encuestas y se utilizó la correlación rho de Spearman, debido a que la escala de medición se evaluó en una escala ordinal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis socioeconómico de la muestra

De acuerdo con la Tabla 6, con respecto a la Condición Laboral, la mayoría de los encuestados están bajo el régimen 276 con un 50%, seguido por el régimen 1057 CAS con un 33.70%, y en menor medida en Locación con un 16.30%. Estos datos reflejan una predominancia de la estabilidad laboral del personal contratado bajo el régimen 276. En términos de Edad, la distribución indica una mayor concentración de individuos en el rango de 31 a 40 años, representando el 38.04% de la muestra. Los individuos de 20 a 30 años constituyen el 33.70%, y aquellos de 41 años o más son el 28.26%. Esto sugiere que la población encuestada tiende a estar en una etapa medianamente experimentada de su vida laboral. En el Grupo Ocupacional, se observa una distribución equitativa entre Profesionales y Técnicos, cada uno con el 35.87%, y un porcentaje ligeramente menor para Auxiliares con el 28.26%. Esto indica una fuerza laboral con una buena distribución de habilidades técnicas y profesionales. La variable Sexo muestra una ligera predominancia masculina con un 55.43% frente al 44.57% de participantes femeninos. Este dato es significativo para considerar las dinámicas de género dentro de la población estudiada.

Finalmente, respecto al Tiempo de Servicios, aquellos con más de 3 años de servicios representan el 46.74% de la muestra, seguido de cerca por aquellos con 1 a 3 años con un 43.48%, y una minoría con menos de 1 año con un 9.78%. Esto puede interpretarse como una indicación de que la mayoría de los encuestados tienen una trayectoria consolidada en

su actual lugar de trabajo, lo que podría influir en su percepción de la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo.

Tabla 6

Características socioeconómicas

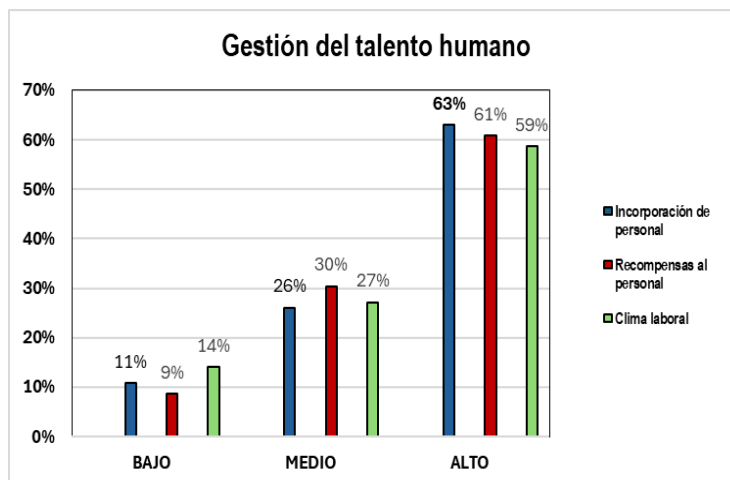
Variable	Opción	Encuestados	Porcentaje (%)
Condición Laboral	1057 CAS	31	33.70
	Locación	15	16.30
	276	46	50
Edad	20 - 30	31	33.70
	31 - 40	35	38.04
	41 a más	26	28.26
Grupo Ocupacional	Auxiliares	26	28.26
	Profesionales	33	35.87
	Técnicos	33	35.87
Sexo	Femenino	41	44.57
	Masculino	51	55.43
Tiempo de servicios	1 - 3 años	40	43.48
	< 1 año	9	9.78
	> 3 años	43	46.74

4.2. Análisis de la Gestión del Talento Humano

La Figura 2 presenta la distribución porcentual de las respuestas en la encuesta sobre la dimensión incorporación de personal, recompensas al personal y clima laboral que constituyen la variable Gestión del talento humano. La distribución en la Figura 2 muestra que un porcentaje mayor de los encuestados califica positivamente a la incorporación del personal, con un pico notable en la puntuación más alta (63%). Por su parte, las recompensas al personal también reciben una calificación alta, pero con un porcentaje ligeramente menor (61%). Por último, el clima laboral fue valorado con un porcentaje menos favorable de 59%. Los resultados indican una valoración positiva en la percepción de la variable Gestión del talento humano.

Figura 2

Promedio de reacciones para la variable Gestión del talento humano

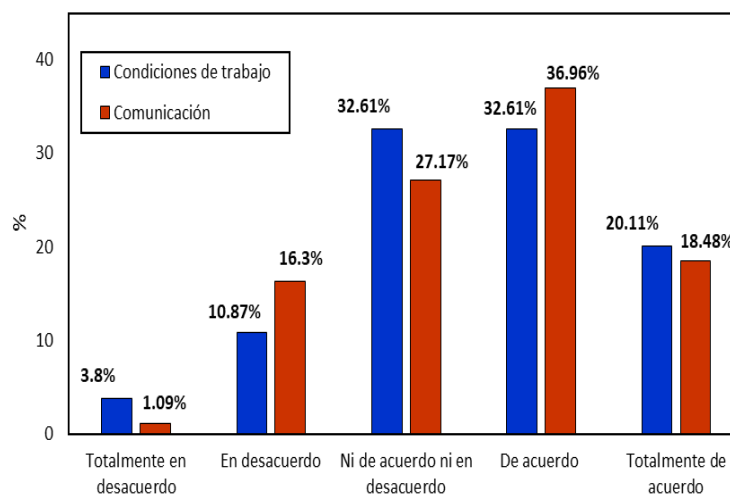


4.2.1. Clima laboral

Según la Figura 3, podemos observar una distribución de respuestas en una escala de Likert para ambos indicadores. En la figura 3, se destaca que un mayor porcentaje de los encuestados califican la comunicación con un 36.96% y las condiciones de trabajo con un 32.61% en los rangos medio-altos (calificaciones 3 y 4), lo que sugiere una percepción homogénea en cuanto a estas dos áreas del clima laboral. La presencia de respuestas en todo el rango sugiere que hay una diversidad de opiniones que deberían ser consideradas al desarrollar estrategias para mejorar el clima laboral, pero la tendencia central favorable es un indicativo positivo del ambiente general de la organización.

Figura 3

Promedio de reacciones para la dimensión de Clima Laboral

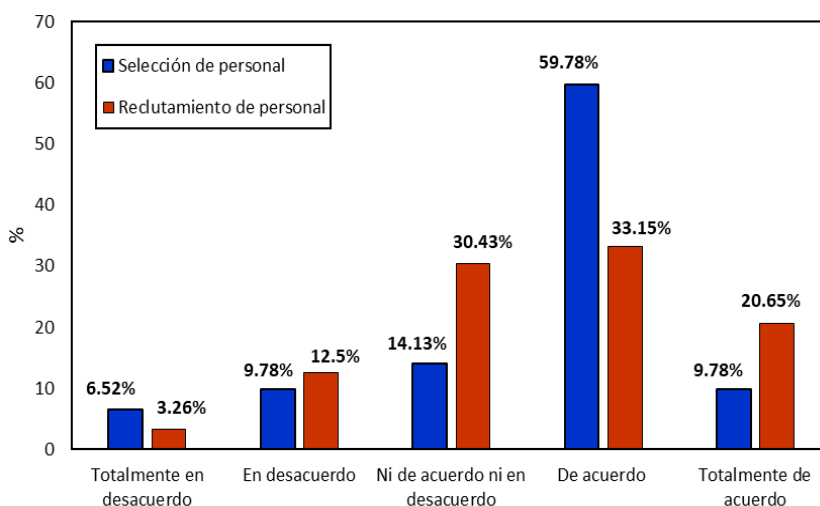


4.2.2. Incorporación del personal

La Figura 4 muestra la distribución de respuestas en una encuesta de Likert para los indicadores de Reclutamiento de Personal y Selección de Personal, pertenecientes a la dimensión de Incorporación del Personal. Al examinar la Figura 4, se observa que hay una diferencia notable en las percepciones sobre los dos indicadores. El indicador de Selección de Personal muestra una concentración significativa de respuestas en el nivel más alto (59.78% de los encuestados eligieron la puntuación más alta), lo que sugiere una percepción muy positiva de la efectividad y equidad en los procesos de selección. Por el contrario, el Reclutamiento de Personal tiene una distribución más uniforme a través de las puntuaciones, aunque aún con un pico en la puntuación más alta (33.15%), lo que refleja una tendencia hacia valoraciones positivas en ambos procesos. Este resultado puede influir en la motivación y compromiso de los empleados nuevos, ya que un proceso de selección efectivo y justo es fundamental para su integración y rendimiento futuro. Es posible que la Red de Salud Leoncio Prado deba explorar más a fondo las razones detrás de la percepción menos favorable del reclutamiento para identificar áreas de mejora.

Figura 4

Promedio de reacciones para la Incorporación del personal



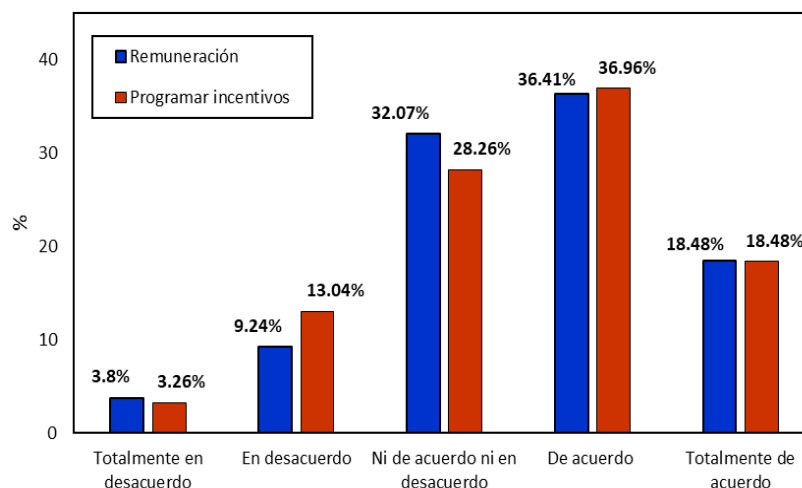
4.2.3. Recompensas al personal

La Figura 5 presenta la distribución porcentual de las respuestas en la encuesta sobre los indicadores de Remuneración y Programar Incentivos, que constituyen la dimensión de Recompensas al Personal. La distribución en la Figura 5 muestra que un porcentaje mayor de los encuestados califica positivamente los incentivos programados, con un pico notable en la puntuación más alta (36.96%). Por su parte, la Remuneración también recibe una calificación alta en la puntuación máxima, con un porcentaje ligeramente menor (36.41%). Estos datos sugieren que la institución está aplicando de manera efectiva estrategias de recompensa y motivación, lo que podría estar contribuyendo a una mayor satisfacción y motivación laboral.

Aunque la valoración es positiva, existe un margen para explorar como incrementar aún más la percepción positiva de la remuneración y alinearla con la valoración de los incentivos. Una remuneración percibida como justa y complementada con incentivos efectivos para el desarrollo profesional, puede ser clave para potenciar la productividad y el compromiso personal.

Figura 5

Promedio de reacciones para el Recompensas al personal

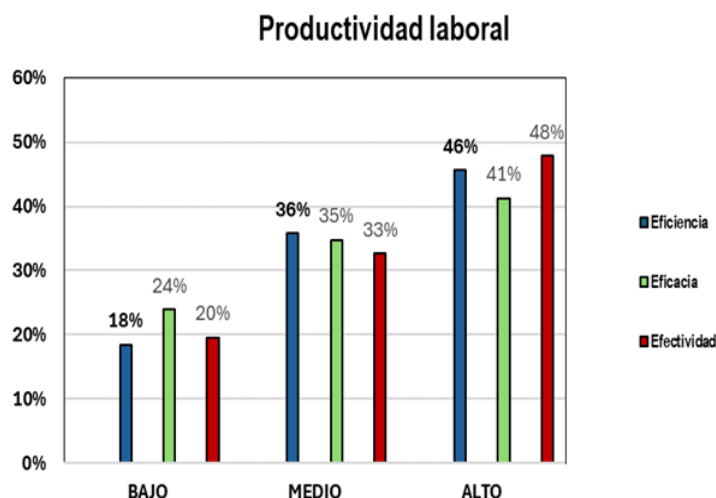


4.3. Análisis de la Productividad

La Figura 6 muestra las proporciones de respuestas en la encuesta sobre las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad que constituyen la variable Productividad laboral. En la Figura 6, el indicador de Efectividad tiene un porcentaje mayor en la calificación más alta con un (48%) en comparación con la eficiencia con un (46%), por último, la eficacia fue valorado con un porcentaje menos favorable de 41%, indicando una valoración positiva en la percepción de la variable Productividad laboral.

Figura 6

Promedio de reacciones para la variable productividad laboral



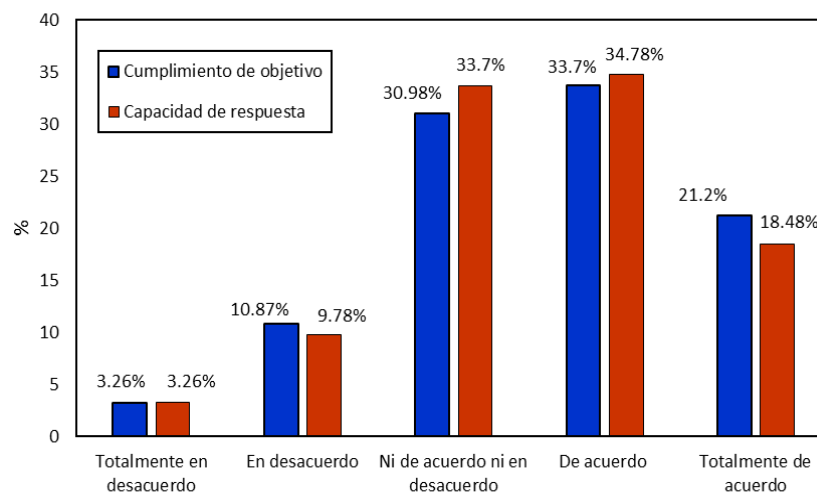
4.3.1. Efectividad

La Figura 7 ilustra la distribución porcentual de las evaluaciones de los trabajadores respecto a los indicadores de Cumplimiento de Objetivo y Capacidad de Respuesta, que son componentes clave de la dimensión de Efectividad en la institución. Analizando la Figura 7, se observa que la Capacidad de Respuesta tiene un porcentaje levemente más alto en la calificación máxima (34.78%) en comparación con el Cumplimiento de Objetivo (33.70%).

Estos resultados sugieren que los trabajadores son percibidos como efectivos tanto en la realización de sus actividades laborales para alcanzar las metas como en su capacidad para responder adecuadamente a las necesidades de los usuarios. Sin embargo, podría ser beneficioso para la organización indagar en las áreas específicas donde la capacidad de respuesta supera al cumplimiento de objetivo para entender mejor las prácticas que están contribuyendo a este resultado y replicarlas para fortalecer aún más la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Figura 7

Promedio de reacciones para la Efectividad

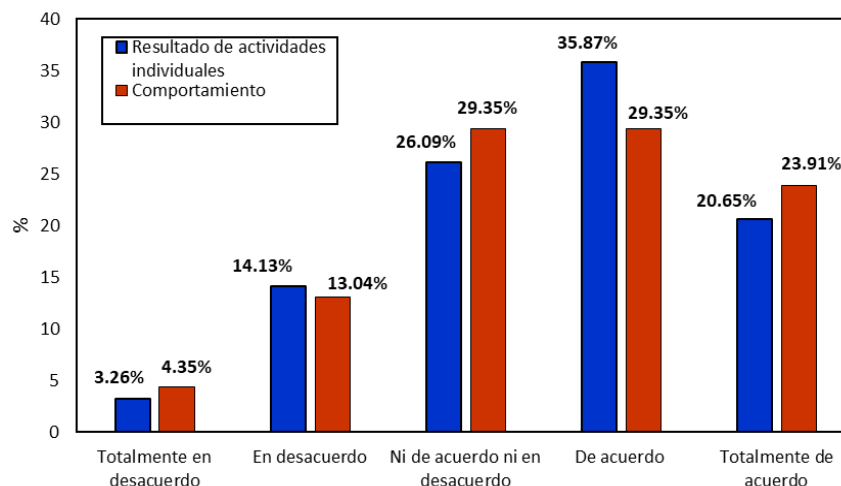


4.3.2. Eficacia

La Figura 8 proporciona una representación gráfica de las percepciones sobre el Comportamiento y el Resultado de Actividades Individuales, dos indicadores fundamentales de la dimensión de Eficacia en el ambiente laboral. La distribución de respuestas en la Figura 8 muestra una tendencia positiva en ambos indicadores, con un porcentaje más elevado de respuestas en la categoría más alta para el Resultado de Actividades Individuales (35.87%) en comparación con el Comportamiento (29.35%). Esto podría interpretarse como una valoración ligeramente superior de la eficacia individual en la realización de tareas asignadas sobre la influencia del comportamiento de los compañeros en el desempeño laboral. Para la organización, es relevante reconocer que los empleados perciben un desempeño individual eficaz, pero también debería considerar estrategias para reducir la variabilidad en esta percepción y fortalecer aún más la eficacia individual y colectiva.

Figura 8

Promedio de reacciones para la Eficacia



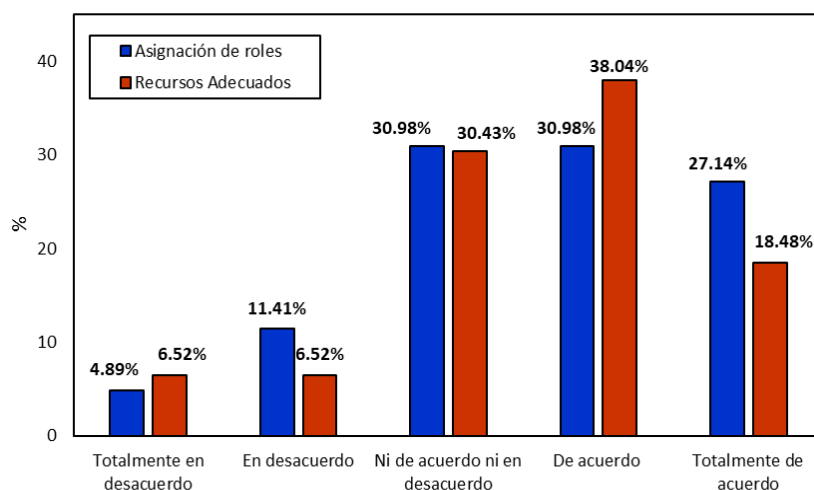
La interpretación de estos datos sugiere que, aunque ambos componentes de la eficacia son valorados positivamente, hay una percepción de mayor consistencia en cuanto al comportamiento general en el cumplimiento de las labores asignadas.

4.3.3. Eficiencia

La Figura 9 muestra las proporciones de respuestas en la encuesta sobre los indicadores de Asignación de Roles y Recursos Adecuados, que son esenciales para entender la dimensión de Eficiencia en el entorno laboral. En la Figura 9, el indicador de Recursos Adecuados tiene un porcentaje mayor en la calificación más alta (38.04%) en comparación con la Asignación de Roles (30.98%). Esto sugiere que los empleados perciben que la organización proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente en una mayor medida que la efectividad con la que se asignan los roles basados en sus capacidades y experiencia.

Figura 9

Promedio de reacciones para la Eficiencia



4.4. Contraste de hipótesis

El contraste de hipótesis permite determinar si existe o no una relación entre dos variables, en este caso, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Para indicar los niveles de relación, se utilizaron los rangos de correlación de Martínez y Campos (2015), que señala:

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a 0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a -0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a -0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.4.1. Prueba de hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

H_a: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Cálculo estadístico

Tabla 7

Coefficiente de correlación entre la Gestión del Talento y la Productividad laboral

			Gestión del Talento Humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Correlación de Spearman	1	0,937**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Productividad laboral	N	92	92
		Correlación de Spearman	0,937**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	92	92

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

Significancia bilateral (p-valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (p-valor < 0.05).

Coefficiente de correlación (ρ): los resultados indican una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Positiva muy alta ($\rho = 0.937$).

c) Decisión

Como el p-valor es menor que alfa (p-valor < α) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la hipótesis alternante (H_a), es decir: La gestión del talento

humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

4.4.2. Hipótesis específicas

Clima laboral y productividad laboral

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con la productividad laboral de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

H_a: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Cálculo estadístico

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre el Clima Laboral y la Productividad laboral

			Clima laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Correlación de Spearman	1	0,837**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Productividad laboral	N	92	92
		Correlación de Spearman	0,837**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	92	92

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

Significancia bilateral (p-valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (p-valor < 0.05).

Coefficiente de correlación (ρ): los resultados indican una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Positiva alta ($\rho = 0.837$).

c) Decisión

Como el p-valor es menor que alfa ($p\text{-valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_a), es decir: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

Incorporación del personal y productividad laboral

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : La incorporación del personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

H_a : La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Cálculo estadístico

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre la Incorporación del personal y la Productividad laboral

			Incorporación de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incorporación de personal	Correlación de Spearman	1	0,893**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Productividad laboral	N	92	92
		Correlación de Spearman	0,893**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	92	92

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

Significancia bilateral (p-valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($p\text{-valor} < 0.05$).

Coefficiente de correlación (ρ): los resultados indican una correlación directa (positiva),

con un grado de correlación calificado como Positiva alta ($\rho = 0.893$).

c) Decisión

Como el p-valor es menor que alfa ($p\text{-valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_a), es decir: La incorporación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

Recompensas al personal y productividad laboral

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : Las recompensas al personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

H_a : Las recompensas al personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

b) Cálculo estadístico

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre el Recompensas al personal y la Productividad laboral

			Recompensas al personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Recompensas al personal	Correlación de Spearman	1	0,876**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Productividad laboral	N	92	92
		Correlación de Spearman	0,876**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	92	92

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

Significancia bilateral (p-valor): el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($p\text{-valor} < 0.05$).

Coefficiente de correlación (ρ): los resultados indican una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Positiva alta ($\rho = 0.876$).

c) Decisión

Como el p-valor es menor que alfa (p-valor $< \alpha$) ($0.00 < 0.05$), entonces se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternante (H_a), es decir: Las recompensas al personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado, y la hipótesis, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

El valor de correlación $r=0.937$ y el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, con este resultado se determinó que existe relación significativamente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado, y su grado de relación es positiva muy alta, esto quiere decir que a mejor gestión del talento humano mejorará la productividad laboral, de igual forma, en la dimensión incorporación de personal, se obtuvo una correlación de $r=0.893$ y el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, determinando que existe relación directa y significativa con una correlación positiva muy alta. Las recompensas al personal obtuvieron una correlación de $r=0.876$ y el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, y el clima laboral obtuvieron una correlación de $r=0.837$ y el $p\text{-valor}=0.000<0.05$, demostrando que existe relación directa y significativa con correlación positiva alta.

Este hallazgo es coherente con estudios anteriores que también encontraron correlaciones significativas entre estas variables, aunque con variaciones en su magnitud. En comparación, con el estudio de Cortez (2020) mostró que los trabajadores perciben la gestión del talento humano y

la productividad laboral en niveles regulares (74,7% y 53,5% respectivamente) e identificó una relación directa y significativa entre ambas. Esto sugiere una posible correlación entre las percepciones positivas actuales y una mayor productividad laboral, aunque no se investigó específicamente en el estudio actual. Asimismo, identificó una correlación de Spearman de $r=0.767$, mostrando una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad, aunque con una correlación ligeramente menor en comparación con el $r= 0.937$ del estudio actual. Román y Ochoa (2023) identificó una correlación moderada ($r = 0.531$) entre estas variables, sugiriendo que, si bien la relación es universalmente positiva, su intensidad puede variar según el contexto.

Por su parte Torre (2023) reportó una correlación alta de $r=0.760$, similar a los hallazgos del estudio actual, confirmando la fuerte relación entre gestión del talento humano y productividad laboral. Bravo y Calle (2022) encontraron una correlación moderada de $r= 0.713$, lo que indica una relación positiva pero no tan marcada como en el estudio actual, sugiriendo variaciones en la eficacia de la gestión del talento humano en distintas organizaciones. Dávila (2023) observó una correlación buena de $r=0.527$, significativa pero menor que la del estudio actual, lo que podría reflejar diferencias en la implementación de la gestión del talento humano.

Descripción de la dimensión Clima laboral perteneciente a la variable Gestión del Talento Humano

Con respecto a la dimensión “Clima laboral”, los indicadores de comunicación y condiciones de trabajo se perciben de forma positiva, destacando una valoración ligeramente superior para la comunicación con un 36.96%, comparada con un 32.61% para las condiciones de trabajo, lo que señala uniformidad en las percepciones. En esta investigación, se obtuvo una correlación significativa y directa ($r = 0.837$) entre el clima laboral y la productividad laboral, lo

que indica que un clima laboral positivo está fuertemente asociado con un aumento en la productividad.

De forma similar, Valera (2019) en su investigación reportó que un 45.1% califica su nivel de satisfacción como siempre satisfactorio, seguido por un 35.4% como generalmente, indicando una valoración positiva hacia el clima laboral, obtuvo una correlación positiva de $r=0.767$, similar a los hallazgos del estudio actual. Castillo (2022) encontró en la empresa Route To Market una correlación positiva de 0.517, lo que confirma la tendencia general entre clima laboral y productividad, pero con una fuerza menor. Esto sugiere que la relación entre estas variables puede variar según el contexto organizacional.

Por otro lado, Vilchez (2022) reportó una correlación aún más alta (0.961) entre clima laboral y productividad en un Mall de Comas, superando incluso la del estudio actual. Esto podría indicar que, en ciertos contextos, como un centro comercial, el clima laboral puede impactar más significativamente en la productividad. Estos hallazgos, sumados a los de la investigación actual, refuerzan la existencia de una relación positiva y significativa entre clima laboral y productividad laboral. Sin embargo, la variación en las correlaciones entre diferentes estudios destaca que esta relación puede estar influenciada por factores específicos del entorno laboral, como el tipo de industria, la cultura organizacional o las políticas de gestión del talento humano.

Descripción de la dimensión Incorporación del personal perteneciente a la variable Gestión del Talento Humano

En la investigación actual con respecto a la dimensión "Incorporación del personal", se nota una percepción diferenciada entre los indicadores de Reclutamiento y Selección de Personal. Mientras un 59.78% de los encuestados valoraron positivamente la Selección de Personal, solo un

30.43% lo hizo para el Reclutamiento, indicando una preferencia por la Selección. Se ha encontrado una correlación positiva alta ($\rho = 0.893$) entre la incorporación del personal y la productividad laboral, indicando una relación directa y positiva entre una eficaz incorporación del personal y un aumento en la productividad laboral. Esta correlación sugiere que una gestión eficiente en la incorporación del personal puede influir positivamente en la productividad.

Cortez (2020) en su investigación encontró que un 64.3% de los participantes perciben la gestión del empleo como buena, lo que sugiere una visión generalmente positiva del manejo del talento humano, incluyendo la incorporación de personal, aunque con posibilidades de mejora. Por otro lado, Roman y Ochoa (2023) reportaron que un 33.3% de los trabajadores nunca ven análisis de necesidades de personal y un 38.9% no observan reclutamiento de talento, lo que denota deficiencias en estos procesos y se alinea con la percepción menos favorable del Reclutamiento en el estudio actual. Torre (2023) en su investigación encontró una relación muy fuerte ($r = 0.960$), incluso más alta que en el estudio actual, lo que sugiere una estrecha vinculación entre una efectiva incorporación de talento y altos niveles de productividad laboral.

Por su parte, Caicho (2021) informó que un 44% del personal asistencial califica la incorporación del personal como regular, lo que coincide con la percepción menos favorable hacia el Reclutamiento en el estudio presente. En resumen, la comparación de la investigación actual con estudios anteriores sugiere que, aunque la Selección de Personal es generalmente bien percibida, el Reclutamiento de Personal tiende a ser visto de manera menos favorable. Esta tendencia es consistente con los hallazgos de investigaciones previas, donde se identifican áreas de mejora en los procesos de reclutamiento, lo cual afecta la percepción general de la gestión del talento humano y, posiblemente, la productividad laboral.

Descripción de la dimensión Recompensas al personal perteneciente a la variable Gestión del Talento Humano

Con respecto a la dimensión "Recompensas al personal", los indicadores de Remuneración y Programación de Incentivos se perciben de manera positiva, destacando una valoración ligeramente superior para los incentivos. La puntuación más alta alcanza un 36.96% para incentivos, comparada con un 36.41% para remuneración, reflejando una valoración globalmente positiva de las estrategias de recompensa. Se encontró una correlación positiva alta ($r= 0.876$) entre las recompensas al personal y la productividad laboral. Este resultado indica una fuerte vinculación entre las estrategias de recompensa y reconocimiento al personal con la productividad laboral, sugiriendo que prácticas de recompensa efectivas pueden influir positivamente en el rendimiento de los empleados. Contrastando con estudios previos, se observan diferentes percepciones en la gestión de compensaciones.

Cortez (2020) encontró que un 59.5% de los encuestados califica la gestión de compensación como regular y un 40.5% como deficiente, una percepción menos positiva en comparación con el estudio actual. Torre (2023) reportó que un 34.29% considera la recompensa de talentos como ineficiente y un 65.71% como nivel medio, indicando una percepción menos favorable que la actual, donde la valoración es mayormente positiva, obtuvo una relación positiva y fuerte ($r= 0.890$) entre recompensar talentos y la productividad laboral, un resultado en línea con el estudio actual, que demuestra que una gestión efectiva de recompensas está estrechamente asociada con la mejora en la productividad.

Por otro lado, Bravo y Calle (2022) revelaron que un 26.7% de los trabajadores en la municipalidad de Pomahuaca manifestaron estar en desacuerdo con la remuneración percibida, con respecto al indicador programas de incentivos, manifestaron estar totalmente en desacuerdo

con un 23.3% por lo que, un porcentaje de trabajadores considera que la municipalidad debería implementar un programa de reconocimiento, lo cual es ligeramente inferior a las puntuaciones más altas del estudio actual. En el estudio de Dávila (2023) mostró una distribución equitativa entre percepciones negativas y positivas, donde un 47.5% califica la compensación como regular, contrastando con la percepción mayoritariamente positiva del estudio actual.

Finalmente, Caicho (2021) indicó que un 42% del personal asistencial califica la compensación como regular, con un 36% considerándola alta y un 22% baja, sugiriendo una percepción más variada, reportó una correlación significativa pero más baja ($r = 0.340$) entre la compensación laboral y la productividad, lo que podría indicar variaciones en la efectividad de las prácticas de compensación en distintos contextos organizacionales.

En resumen, la comparación muestra que, mientras el estudio actual refleja una percepción generalmente positiva hacia las recompensas al personal, otros estudios indican percepciones más variadas y en algunos casos, más negativas. Esto sugiere que, aunque en el contexto del estudio actual las estrategias de recompensa son efectivas, en otros contextos y organizaciones, hay una necesidad de mejorar la gestión de compensación para alinearla con las expectativas y necesidades del personal.

Descripción de la dimensión Efectividad perteneciente a la variable Productividad

En la dimensión "Efectividad" de la investigación actual, se evalúa la percepción del personal sobre los indicadores de Cumplimiento de Objetivo y Capacidad de Respuesta. La Capacidad de Respuesta recibe una evaluación ligeramente más favorable con un 34.78%, en comparación con el 33.70% para el Cumplimiento de Objetivo. Lo cual sugiere una uniformidad en las opiniones.

Comparando estos resultados con estudios anteriores, se observan diferentes percepciones sobre la efectividad. Cortez (2020) encontró que un 85.9% de los encuestados califican positivamente la dimensión de Tiempo de trabajo y condiciones laborales, con un 14.1% considerándola regular, lo que implica una percepción generalmente positiva y contrasta con la percepción más equilibrada del estudio actual. Por otro lado, Caicho (2021) reporta que el 50% del personal asistencial califica la efectividad como regular, con un 30% viéndola como alta y un 20% como baja. Esto indica una percepción más variada, tendiendo hacia una valoración regular, lo que se asemeja a la distribución observada en el estudio actual, aunque con una mayor proporción de evaluaciones medias y bajas.

En conclusión, mientras que la efectividad en la organización del estudio actual es percibida de manera positiva, especialmente en términos de Capacidad de Respuesta, los resultados sugieren que aún hay áreas de mejora, particularmente en el Cumplimiento de Objetivo. Esta necesidad de mejora se ve reflejada en comparación con otros estudios donde la percepción de la efectividad varía desde mayormente positiva hasta más equilibrada.

Descripción de la dimensión Eficacia perteneciente a la variable Productividad

La dimensión "Eficacia" de la investigación actual se centra en los indicadores de Comportamiento y Resultado de Actividades Individuales, mostrando una tendencia positiva en ambos, aunque más alta para el Resultado de Actividades Individuales (35.87%) en comparación con el Comportamiento (29.35%). Esto implica que la eficacia en la realización de tareas asignadas es ligeramente más valorada que la influencia del comportamiento en el desempeño laboral.

Cortez (2020) encontró que el 53.5% de los trabajadores califican la eficacia como regular y el 46.5% como buena, lo que muestra una percepción más equilibrada y contrasta con la visión

más positiva del estudio actual. Bravo y Calle (2022) reportaron que el 70% de los trabajadores califica la eficacia como regular, sugiriendo margen de mejora, similar al estudio actual en cuanto a la existencia de una percepción positiva con espacio para mejorar. Davila (2023) señaló que un 67.5% de los encuestados ven la eficacia laboral como regular, una percepción más inclinada a lo regular en comparación con el estudio actual donde es vista de manera más positiva.

Caicho (2021), por su parte, informó que el 52% considera la eficacia del personal como regular, lo que coincide en parte con el estudio actual en términos de una valoración positiva, pero con un porcentaje significativo de respuestas regulares. En conclusión, mientras que en el estudio actual la percepción de la eficacia es generalmente positiva, los estudios comparativos indican una tendencia hacia una valoración más regular de la eficacia. Esto sugiere que, aunque en el contexto del estudio actual los empleados perciben una eficacia positiva, en otros contextos organizacionales y estudios, la percepción de la eficacia puede variar y presentar áreas de mejora.

Descripción de la dimensión Eficiencia perteneciente a la variable Productividad

En la dimensión "Eficiencia" de la investigación actual, se analizan los indicadores de Asignación de Roles y Recursos Adecuados. Se observa una percepción más favorable hacia la provisión de Recursos Adecuados (38.04%) frente a la Asignación de Roles (30.98%), lo que sugiere que los empleados ven a la organización más eficiente en proporcionar los recursos necesarios que en asignar roles adecuados. Al comparar estos hallazgos con estudios anteriores, se observan diferentes percepciones sobre la eficiencia. Cortez (2020) encontró que el 53.5% de los trabajadores califica la eficiencia como regular y el 46.5% como buena, lo que sugiere una percepción más equilibrada, inclinada a una valoración regular, contrastando con la percepción más positiva del estudio actual.

Bravo y Calle (2022) reportaron que el 76.7% de los trabajadores califica la eficiencia como regular, indicando una percepción menos favorable que la del estudio actual y sugiriendo posibles áreas de mejora.

Dávila (2023) mostró que un 62.5% de los encuestados califica la eficiencia laboral como buena y un 32.5% como regular, reflejando una percepción más positiva en comparación con el estudio actual. Por último, Caicho (2021) reveló que un 40% del personal asistencial considera la eficiencia como regular y un 38% como alta, lo que indica una percepción variada de la eficiencia, similar a la del estudio actual, pero con una proporción significativa de evaluaciones regulares.

En conclusión, mientras que en el estudio actual la percepción de la eficiencia es generalmente positiva, en particular en lo que respecta a la provisión de recursos, los estudios comparativos muestran una gama más amplia de percepciones. Esto sugiere que, aunque en el contexto del estudio actual la organización es eficiente en ciertos aspectos, otras organizaciones y contextos pueden experimentar desafíos en la optimización de la eficiencia. La variabilidad en la percepción de la eficiencia en diferentes estudios resalta la importancia de una gestión efectiva de recursos y roles para mejorar la productividad laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva muy alta ($Rho = 0.937$; $p\text{-valor} = 0.00$) entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado. Esto significa que una buena gestión del talento humano está fuertemente asociada con una mayor productividad laboral. Por tanto, a mejor Gestión del Talento Humano existirá una mejor Productividad Laboral.
2. Existe una correlación positiva alta ($Rho = 0.837$; $p\text{-valor} = 0.00$) entre el Clima Laboral y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado. Esto indica que un clima laboral positivo está significativamente relacionado con un aumento en la productividad laboral. Por tanto, a mejor Clima Laboral existirá una mejor Productividad Laboral.
3. Existe una correlación positiva alta ($Rho = 0.893$; $p\text{-valor} = 0.00$) entre la Incorporación del Personal y la Productividad Laboral en la Red de Salud Leoncio Prado. Esto sugiere que la manera en que se incorpora al personal juega un papel importante en su productividad laboral. Por tanto, a mejor proceso de Incorporación del Personal existirá una mejor Productividad Laboral.
4. Existe una correlación positiva alta ($Rho = 0.876$; $p\text{-valor} = 0.00$) entre las Recompensas al Personal y la Productividad Laboral de los trabajadores en la Red de Salud Leoncio Prado. Esto implica que las recompensas al personal están estrechamente ligadas a una mayor productividad laboral. Por tanto, al mejorar las Recompensas al Personal existirá una mejor Productividad Laboral.
5. De la estadística descriptiva, de la apreciación de dimensiones se evidencio que, la dimensión incorporación del personal obtuvo una mayor apreciación por parte de los

trabajadores con un 63%, lo que sugiere una percepción positiva de la efectividad y equidad en los procesos de selección, seguidamente por las recompensas al personal con un 61%, lo que indica una tendencia hacia una valoración positiva en la percepción del personal, y por último el clima laboral con un 59%, lo que indica una tendencia positiva en el ambiente de la institución.

6. La investigación ha demostrado una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, subrayando la importancia de factores como la incorporación del personal, las recompensas al personal y el clima laboral. Estos hallazgos resaltan el impacto crítico que las prácticas de gestión del talento humano tienen en el rendimiento de la institución.

RECOMENDACIONES

1. Para el Director Ejecutivo y el Jefe de Recursos Humanos de la Red de Salud Leoncio Prado, se recomienda fortalecer la gestión del talento humano mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional continuo. Es esencial establecer un plan de formación que incluya habilidades técnicas y blandas, ajustado a las necesidades específicas del personal y de la organización. Esto permitirá mantener altos niveles de productividad laboral.
2. Para el Jefe de Recursos Humanos, se recomienda mejorar el clima laboral a través de la implementación de las pausas activas y encuestas de clima laboral y pausas activas para identificar y abordar áreas de mejora. Adicionalmente, es crucial establecer programas de reconocimiento y recompensa que sean transparentes y justos, comunicados eficazmente a todos los empleados. Promover actividades de integración y comunicación interna también puede contribuir a un mejor ambiente laboral y, por ende, a una mayor productividad.
3. Para el Jefe de Recursos Humanos, se recomienda optimizar los procesos de reclutamiento y selección de personal. Esto incluye la implementación de métodos innovadores como entrevistas basadas en competencias y pruebas de habilidades específicas. Además, se debe establecer un programa de inducción efectivo que facilite la integración del nuevo personal y alinee sus objetivos con los de la organización.
4. Para el Director Ejecutivo y el Jefe de Recursos Humanos, se recomienda implementar un sistema de recompensas basado en el rendimiento y la consecución de objetivos específicos. Este sistema debe incluir incentivos económicos y no económicos, como bonificaciones, reconocimientos públicos y oportunidades de desarrollo profesional. Es

fundamental que estos programas sean percibidos como justos y motivadores por los empleados.

5. Para el Director Ejecutivo, fortalecer los recursos humanos mediante la implementación de estrategias centradas en el bienestar y el desarrollo integral de los trabajadores. Esto incluye promover un clima laboral positivo e inclusivo, mejorar los programas de incorporación, establecer políticas de reconocimiento y recompensas, ofrecer capacitación continua a los trabajadores, y mejorar la comunicación interna. Esto fomentara un ambiente laboral saludable y productivo, beneficiando tanto el bienestar de los trabajadores como el rendimiento de la institución pública.

REFERENCIAS

- Basantes Avalos, R. A., & López Orozco, T. P. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Caicho Villaverde, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S “Mariscal Cáceres”; SJL – 2020* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64773>
- Calle Chambe, H. (2022). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020* [Tesis, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10579>
- Castillo Veliz, J. R. (2022). *Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022* [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102436>
- Castro Toscano, H. A. (2023). *Gestión del talento humano en la productividad del personal médico que realiza teleconsulta en una clínica privada de Lima. 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107965>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9th ed.). McGraw - Hill.
- Coll Morales, F. (2022). *Productividad laboral - Qué es, definición y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Cortez Lopez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107965>

- Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53855>
- Davila Ruiz, R. M. (2023). *Gestión del talento humano y productividad en una institución judicial, Lima Perú 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126021>
- Giuntini, R., & Gaudette, K. (2003). Remanufacturing: The next great opportunity for boosting US productivity. *Business Horizons*, 46(6), 41–48. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(03\)00087-9](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(03)00087-9)
- Hernández, G. (2022). *Productividad laboral cerró el 2021 en su nivel más bajo en 12 años*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Huaytán Tucto, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco* [Tesis, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2001>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una Perspectiva Global Y Empresarial* (14th ed.). Mc Graw Hill.
- Martinez, A. y Campos, W. Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores, *Revista Mexicana de Ingeniería Biomedica*, 36(3), 185. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(1), 23–33. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-

59232000000200002&nrm=iso

- Navarro Janampa, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytia* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva].
<https://hdl.handle.net/20.500.14292/1531>
- Ochoa Uchuypoma, N. K. (2023). *Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019* [Tesis, Universidad Peruana Los Andes].
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/5804>
- Peña-Rivas, H. C. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial* (1st ed., Vol. 1). UPSE.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4944>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Pearson.
- Rodríguez, J. K., Maradei, F., Castellanos, J., Rodríguez, J. K., Maradei, F., & Castellanos, J. (2019). Productividad Laboral en Oficinas con uso de Sillas Basculantes. *Información Tecnológica*, 30(4), 127–134. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000400127>
- Solís Granda, L. E., & Ronquillo Solis, E. A. (2022). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal el Milagro].
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>
- Torre Rueda, W. A. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/110318>
- Valera Sangama, F. O. (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la*

municipalidad distrital de Luyando [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/1650>

Van Den Berghe, E. (2005). *Gestión y Gerencia empresarial aplicada al Siglo XXI* (1st ed.). ECOE.

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua en el período 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXO

ANEXO I:
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO

INSTRUCCIONES:

Estimado servidor (a) le agradeceré ayudarnos a llenar el siguiente cuestionario que tiene como finalidad obtener información para el trabajo de investigación titulada "La Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado".

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un (x) aspa. De acuerdo a las siguientes escalas:

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
TD	D	NI	A	TA

Variable: Gestión del talento humano		1 TD	2 D	3 NI	4 A	5 TA
Dimensión 1: Incorporación del personal						
1	La Red de Salud Leoncio Prado realiza el reclutamiento del personal de forma pública, a través de publicaciones en sitios web, murales de la institución.					
2	Se respeta el proceso de selección de personal al momento de cubrir plazas vacantes.					
3	En el área de Recursos humanos la Red de Salud Leoncio Prado, emplean diferentes técnicas de selección de personal como, las pruebas psicológicas, conocimiento y entrevista personal.					
Dimensión 2: Recompensas al personal						
4	La remuneración que percibe esta relaciona al cargo que ejerce dentro de la institución.					
5	El programar incentivos, como la capacitación al personal, mejoraría su rendimiento laboral y desarrollo profesional.					

6	El director o los jefes de áreas siempre incentiva a los trabajadores en participar en capacitaciones, seminarios, esto con la finalidad de que mejoren profesionalmente.					
Dimensión 3: Clima Laboral						
7	Se siente cómodo en su ambiente de trabajo, teniendo en cuenta el mobiliario, los equipos, la iluminación.					
8	Recibe buen trato por parte de los jefes y sus compañeros de trabajo.					
9	Tiene buena comunicación entre sus compañeros de trabajo y los Jefes, que le permite expresar con claridad sus ideas y opiniones.					
Variable: Productividad Laboral		1	2	3	4	5
		TD	D	NI	A	TA
Dimensión 1: Eficiencia						
10	En su ambiente de trabajo cuenta con los recursos adecuados para realizar su trabajo de forma eficiente					
11	En el área que labora, el jefe asigna funciones de acuerdo a las capacidades de cada uno.					
12	Generalmente los jefes o directivos asignan las funciones al personal, según su nivel profesional y experiencia en el cargo.					
Dimensión 2: Eficacia						
13	Considera que siempre se debe evaluar los resultados de los trabajos de manera individual.					
14	Siempre cumple con las labores que le han asignado en tiempo oportuno y de forma eficiente.					
15	Considera que el mal comportamiento de algunos de su compañero de trabajo, influye en el cumplimiento de su trabajo.					
Dimensión 3: Efectividad						
16	Realiza sus actividades laborales teniendo en consideración el cumplimiento de objetivos establecidos por la jefatura.					
17	Posee los conocimientos requeridos para brindar una respuesta oportuna a las inquietudes y consultas de la parte usuaria.					
18	Los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado, tienen la capacidad para atender las consultas que realiza la parte usuaria.					

Muchas gracias por su colaboración

DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo	Masculino ()
	Femenino ()
Edad	() 20-30
	() 31-40
	() 41 a más
Grupo Ocupacional	Profesionales ()
	Técnicos ()
	Auxiliares ()
Condición Laboral	() 276
	() 1057 CAS
Tiempo de Servicios	() Menos de 1 año
	() De 1 a 3 años
	() Mas de 3 años

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	:	Cuestionario de evaluación de la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
AUTOR	:	Karen Vela Rios.
OBJETIVO	:	Recoger información sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.
UNIDAD DE ANÁLISIS	:	Personal contratado y nombrado de la Red de Salud Leoncio Prado.
FORMA DE APLICACIÓN	:	Encuesta presencial.
LUGAR DE APLICACIÓN	:	Sede de la Red de Salud Leoncio Prado.

Descripción del instrumento.

El instrumento consiste en una escala de intervalos de 5 puntos que incluye 18 afirmaciones, distribuidas en las 6 dimensiones. Su objetivo es recabar opiniones sobre la Gestión del talento humano y su relación con la Productividad laboral en los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.

Se estima que la aplicación del cuestionario tomará aproximadamente 8 minutos, y será completado por los encuestados, quienes calificarán cada afirmación en una escala de 5 puntos, donde 5 significa Totalmente de acuerdo y 1 equivale a Totalmente en desacuerdo.

Validez y Confiabilidad.

El instrumento fue evaluado por 3 expertos para demostrar su validez de contenido. Así mismo, se realizó un análisis previo utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, con valores de 0.893 para la variable Gestión del talento humano y de 0.886 para la variable Productividad laboral. Estos resultados sugieren una confiabilidad aceptable en el instrumento.

ANEXO II:
FICHAS DE JUICIO DE EXPERTOS

**VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
 NOMBRE DEL EXPERTO : Raul Rusej Muñoz Amasifen
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Administrador
 AUTOR DE INSTRUMENTO : _____

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X					
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																	X					
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X					
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X					
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																X						
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																X						
PUNTAJE PROMEDIO																							

OPINION GLOBAL:


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
23017569	969178442	raulrusej@hotmail.com

**VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
 NOMBRE DEL EXPERTO : Edward Rios Flores
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Administrador
 AUTOR DE INSTRUMENTO : _____

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				
2	Los ítems ayudan a describir conductas																	X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X					
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																X					
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																	X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																X					
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																X					
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINION GLOBAL:



FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
23004494	920445206	edw_rios_flores@hotmail.com

**VALIDACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : _____
 NOMBRE DEL EXPERTO : Rolyn Robert Bartolomé Rojas
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Licenciado en Administración
 AUTOR DE INSTRUMENTO : _____

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X				
2	Los ítems ayudan a describir conductas																	X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																X					
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																	X				
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																X					
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																X					
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																X					
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINION GLOBAL:


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
44990117	922766226	rolyn.robert@gmail.com

ANEXO III: BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Nº	Gestión del talento humano									Productividad laboral								
	'Incorporación del personal'	'Incorporación del personal'	'Incorporación del personal'	'Recompensas al personal'	'Recompensas al personal'	'Recompensas al personal'	'Clima laboral'	'Clima laboral'	'Clima laboral'	'Eficiencia'	'Eficiencia'	'Eficiencia'	'Eficacia'	'Eficacia'	'Eficacia'	'Efectividad'	'Efectividad'	'Efectividad'
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	3	4	4	4
2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1
3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	3	3	4	2	2	5	5	5
6	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5
7	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2
8	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4
9	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3
11	4	5	3	3	4	4	3	3	5	3	1	1	4	5	4	4	4	3
12	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4
13	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	2
15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2
16	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
17	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
18	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4
19	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5
20	2	3	1	2	1	4	3	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3
21	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	1	2	3	5	4
22	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3
23	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5
24	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3
25	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1
26	4	3	5	4	3	4	2	2	1	4	4	4	5	5	4	4	3	4
27	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4
28	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3
29	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5
31	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	2	1
32	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3
33	4	3	5	3	3	5	2	2	2	3	4	3	5	3	4	4	4	3
34	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	2	1
35	4	3	4	5	4	4	5	5	4	2	2	1	5	3	2	4	4	4
36	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	2	1
37	4	3	5	5	3	3	2	1	2	5	4	4	3	4	3	3	3	3
38	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	2	2	4	4	4	3	3	3
39	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2
40	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4
41	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	1
42	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4
43	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
44	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	1
45	4	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3
46	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5
47	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	2	1	2
48	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4
49	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4
50	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5
51	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5
52	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2
53	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4
54	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5
55	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	2	2	1
56	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
57	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	1	4	3	4
58	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3
59	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	2	2
60	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	1	4	4	4
61	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	3	5	4	2	2	1
62	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5
63	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	1	2	2	3	3	4
64	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3
65	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3
66	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5
67	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	3	2	2	2
68	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1
69	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	5	4
70	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4
71	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4
72	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
73	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
74	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	1	3	3	3
75	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5
76	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	2	2	2	4	4	3
77	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	2	2	1	2
78	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
79	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	1	1	5	5	3	3
80	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4
81	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4
82	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2
83	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4
84	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4
85	4	5	4	3	4	5	2	3	2	5	5	3	5	4	3	2	3	2
86	4	5	4	4	5	4	5	3	4	1	2	1	4	3	4	3	4	5
87	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
88	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4
89	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	2	3	2	2	2
90	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	1
91	4	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	2	1	2	4	4	4
92	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3