

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión del talento humano y productividad laboral en los
administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría,
Tumbes, 2024**

TESIS

para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Br. María Carmen Chacaltana Crisanto

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión del talento humano y productividad laboral en los
administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarria,
Tumbes, 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

**Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
Cod. Orcid: 0000-0001-9863-4623**

(Presidenta)

**Mg. Galvani Guerrero García
Cod. Orcid: 0000-0002-3151-806X**

(Secretario)

**Dr. José Viterbo Álamo Barreto
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765**

(Vocal)

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión del talento humano y productividad laboral en los
administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría,
Tumbes, 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Br. María Carmen Chacaltana Crisanto (autora)

Cod. Orcid: 0009-0009-8837-9820

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veintisiete días del mes de diciembre del dos mil veinticuatro, siendo las dieciocho horas, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económica, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con Resolución N° 307-2024/UNTUMBES-EPG-D del 17 de Setiembre del año 2024, presidido por la **Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez**, e integrado por el **Mg. Galvani Guerrero García** (secretario), el **Dr. José Viterbo Álamo Barreto** (vocal y asesor)

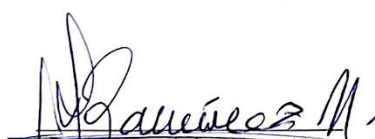
Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Gestión Del Talento Humano Y Productividad Laboral En Los Administrativos Del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarria, Tumbes, 2024."** presentada por la maestranda **María Carmen Chacaltana Crisanto** para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante APROBADA con el calificativo de BUENO

Por lo anterior, la sustentante está expedita para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestra en Gestión Pública**, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 18 horas y 50 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 27 de diciembre de 2024


Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
Presidente

DNI: 02689102
Código ORCID 0000-0001-9863-4623


Mg. Galvani Guerrero García
Secretario

DNI: 45101586
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X


Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(vocal y asesor)

DNI: 41057014
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

C.c.
Jurado de Tesis (03)
Asesor
Interesado
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

REPORTE TURNITIN

Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	2%
2	documentop.com Fuente de Internet	1%
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	tesis.unap.edu.pe	

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765
(Asesor)

	Fuente de Internet		1%
9	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante		<1%
10	www.slideshare.net Fuente de Internet		<1%
11	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	Dr. José Viterbo Álamo Barreto Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765 (Asesor)	<1%
12	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante		<1%
13	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación		<1%
14	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet		<1%
15	biblioteca.ciencialatina.org Fuente de Internet		<1%
16	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante		<1%
17	core.ac.uk Fuente de Internet		<1%
18	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante		<1%

19	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
20	Mirza Marvel Cequea, Carlos Rodríguez Monroy, Miguel Angel Núñez Bottini. "The productivity from a human perspective: Dimensions and factors", Intangible Capital, 2011 Publicación	<1%
21	Nelson Dario Diaz-Gil. "La contabilidad social y su efecto en el modelo de negocio empresarial", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2024 Publicación	<1%
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante Dr. José Viterbo Álamo Barreto Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765 (Asesor)	<1%
23	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1%
24	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1%
25	BENITES HIDALGO JULIO CESAR. "Informe de Gestión Ambiental del Servicio de Protección contra Inundaciones y Erosiones del Centro Poblado de Casa Blanqueada e Infraestructura de Irrigación-IGA0014582", R.D.G. N° 255-2015-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021	<1%

26 repositorio.unap.edu.pe <1%
Fuente de Internet

27 Rosa Karina Gonzales Medina, Rudy Alder Daga Saravia. "Trabajo remoto y desconexión digital: implementación y regulación en el sector público peruano", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 2023 <1%
Publicación

28 repositorio.uandina.edu.pe <1%
Fuente de Internet

29 Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 <1%
Publicación

30 hemerotecadigital.uanl.mx <1%
Fuente de Internet


Dr. José Viterbo Álamo Barreto
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765
(Asesor)

31 Grevillí Marlitt García Godos Castillo. "Violencia conyugal y salud familiar de la mujer en el Hospital Regional de Tumbes 2017.", Dataismo, 2021 <1%
Publicación

32 www.theibfr.com <1%
Fuente de Internet

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veintisiete días del mes de diciembre del dos mil veinticuatro, siendo las dieciocho horas, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económica, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con Resolución N° 307-2024/UNTUMBES-EPG-D del 17 de Setiembre del año 2024, presidido por la **Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez**, e integrado por el **Mg. Galvani Guerrero García** (secretario), el **Dr. José Viterbo Álamo Barreto** (vocal y asesor)

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Gestión Del Talento Humano Y Productividad Laboral En Los Administrativos Del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarria, Tumbes, 2024."** presentada por la maestranda **María Carmen Chacaltana Crisanto** para optar el grado académico de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante APROBADA con el calificativo de BUENO.


Por lo anterior, la sustentante está expedita para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de **Maestra en Gestión Pública**, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 18 horas y 50 minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 27 de diciembre de 2024


Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
Presidente
DNI: 02689102
Código ORCID: 0000-0001-9863-4623


Mg. Galvani Guerrero García
Secretario
DNI: 45101586
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X


Dr. José Viterbo Álamo Barreto
(vocal y asesor)
DNI: 41057014
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

C.c
Jurado de Tesis (03)
Asesor
Interesado
Unidad de Investigación
Archivo (Director EPG)

AGRADECIMIENTO

Agradezco con todo mi amor a mis hijas, Tiffany y Lia. Ustedes son mi mayor motivación y mi razón de ser. Gracias por su paciencia y comprensión durante las largas horas de estudio y trabajo. Cada paso que doy, lo hago pensando en ustedes y en el deseo de ser un ejemplo y un apoyo para sus propios sueños. Su amor y sonrisas me llenaron de fuerza en cada momento.

A mis padres, Juan Chacaltana y santos Crisantos les debo todo lo que soy y todo lo que he logrado. Gracias por su amor incondicional, por enseñarme a perseverar ya nunca rendirme. Sus palabras de aliento, sus valores y su apoyo constante me han dado la confianza para enfrentar este desafío. Esta meta es tan mía como de ustedes, pues sin su ejemplo y sacrificio no estaría aquí.

Le agradezco también a mi asesor de tesis José álamo Barreto por su dedicación, paciencia y valiosas orientaciones en cada etapa de esta investigación. Sus consejos y su compromiso me ayudarán a enfrentar cada desafío y Alcantar los objetivos de esta tesis.

María Carmen Chacaltana Crisanto.

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional, por cada sacrificio hecho en mi nombre, y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia. Su apoyo ha sido fundamental para que hoy pueda al

A mis hijas, quienes son la luz de mi vida y mi mayor inspiración. Este logro es también para ustedes, con la esperanza de que siempre persigan sus sueños con valentía y dedicación.

A todos los que han estado a mi lado en este camino, gracias por creer en mí.

María Carmen Chacaltana Crisanto

ÍNDICE

RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases teóricas y científicas	29
III. MATERIAL Y METODOS	45
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	45
3.2. Población y muestra	46
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.4. Recolección de datos y procesamiento de datos	48
3.5. Formulación de hipótesis.....	49
3.6. Variables	49
3.7. Operacionalización de las variables.....	50
IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES	52
4.1. RESULTADOS	52
4.2. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de administrativos del Hospital Jose Alfredo Mendoza Olavarria	47
Tabla 2: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable independiente Gestión del talento humano	50
Tabla 3: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable dependiente Productividad Laboral	51
Tabla 4: Nivel de frecuencia de la variable Gestión del talento humano	52
Tabla 5: Nivel de frecuencia de la dimensión reclutamiento	52
Tabla 6: Nivel de frecuencia de la dimensión capacitación	53
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la dimensión desarrollo	53
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la variable Productividad laboral	53
Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia	54
Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia	55
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la dimensión logro de objetivos	55
Tabla 12: Prueba de correlación y correlación de las variables y dimensiones	56
Tabla 13: Prueba de correlación entre las variables Gestión del talento humano y productividad laboral	57
Tabla 14: Prueba de correlación entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad laboral	58
Tabla 15: Prueba de correlación entre la dimensión capacitación y la variable productividad laboral	58
Tabla 16: Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo y la variable productividad laboral	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	70
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 3: Cuestionario de las dos variables	73

RESUMEN

La presente tesis titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024”. Tenía como objetivo general determinar la relación entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. La investigación es de nivel descriptiva, correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método inductivo – deductivo. La población estuvo conformada por 65 colaboradores administrativos. Se concluyó que existe una relación positiva, debido a que el nivel de significancia que se encontró equivale a 0,000 lo cual se encuentra menor al P-value = 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general formulada, en ese sentido se determina que existe relación positiva entre gestión del talento humano y productividad laboral, además se encuentra en un nivel de correlación moderado ($r_s = 0,551$)

Palabras claves: Talento humano, Gestión, Productividad, colaboradores, Hospital, capacitación.

ABSTRACT

This thesis titled “Management of human talent and work productivity in the administrative staff of the José Alfredo Mendoza Olavarría hospital, Tumbes, 2024.” Its general objective was to determine the relationship between human talent management and work productivity in the administrative staff of the José Alfredo Mendoza Olavarría hospital, Tumbes, 2024. The research is descriptive, correlational, cross-sectional, with a non-experimental design, under a quantitative, the inductive-deductive method was used. The population was made up of 65 administrative collaborators. It was concluded that there is a positive relationship, because the level of significance found is equivalent to 0.000, which is less than the $P\text{-value} = 0.05$, therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted. formulated, in this sense it is determined that there is a positive relationship between human talent management and labor productivity, and it is also at a moderate level of correlation ($r_s = 0.551$).

Keywords: Human talent, Management, Productivity, collaborators, Hospital, training.

I. INTRODUCCIÓN

El recurso más valioso para una empresa es su mano de obra, ya que son los que deciden cuánto una organización puede desarrollar, innovar y alcanzar sus objetivos. La compañía ganará una ventaja competitiva sustancial al desarrollar tácticas para atraer, retener y desarrollar personal.

La tecnología está conectando a las organizaciones cada vez más, lo que significa que los empleados a menudo trabajan horas más largas con mayor flexibilidad en sus horarios diarios. La cultura de la organización puede adaptarse a este ambiente de trabajo cambiante teniendo en cuenta el diseño y la gestión del trabajo, el desarrollo del liderazgo y el entorno de trabajo. Esto mejorará el compromiso y la retención de los empleados, lo que aumentará la productividad.

La principal ventaja competitiva de cualquier organización es su pool de recursos humanos talentosos y cualificados; en el contexto de esta ventaja, también se mitigarán las debilidades de otros recursos. Así, investiga las interacciones potenciales entre la Gestión de Talentos y la Productividad en cada empresa dada. Dado que los empleados son el recurso más valioso de una institución, es crucial resolver los problemas en esta esfera. Una de las principales prioridades de una organización siempre ha sido atraer, mantener y desarrollar a sus empleados más brillantes.

Como resultado, las empresas deben ser capaces de reconocer, desarrollar y conservar el talento, así como proporcionar capacitación a corto, mediano y largo plazo a los funcionarios. La productividad de los recursos humanos es otro aspecto incluido en esta investigación. Tres factores constituyen la productividad: eficacia, eficiencia y eficiencia. Alcanzar un punto ideal en el desempeño de las actividades de la organización es crucial para las organizaciones en todo momento. Los factores profesionales (como las herramientas para modificar el rendimiento basado en criterios subjetivos y objetivos, así como la planificación de la carrera), los factores individuales (como los valores, las habilidades y las creencias) y los

factores organizativos (como la participación del personal, la selección adecuada de personal, el sistema de remuneración, las prácticas de liderazgo, los programas de capacitación y la estructura de la organización) son todos importantes para promover la productividad en el lugar de trabajo.

Hoy en día, la adquisición de recursos humanos y la elaboración de planes que faciliten la colaboración se valoran más. Esto sugiere que el objetivo de garantizar e influenciar la producción resulta en un aumento con una dedicación al negocio. Para lograr un equilibrio entre las necesidades de los empleados y la organización, la gestión del talento es esencial.

Investigaciones recientes han demostrado que el departamento de recursos humanos de una organización desempeña un papel crítico tanto en la expansión de la institución como en la productividad de sus empleados. Numerosas empresas en todo el mundo están experimentando una rápida expansión debido a sus inversiones en capacitación, motivación y desarrollo de los empleados, que sirve como el eje principal del crecimiento y se refleja en la producción y el rendimiento del trabajo. En estos días, con la tecnología evolucionando a un ritmo tan rápido, siempre hay competencia y evaluación de los usuarios. Debido a esto, las empresas que no se preparan para los problemas que presenta la sociedad acabarán fracasando y comenzarán a producir menos. Según Prieto (2015), en su investigación de las habilidades y la gestión de los trabajadores en España, dice que la misión de la organización se basa en su liderazgo y su capacidad para influir en su mano de obra.

Además, Ochoa (2014) sugiere que la gestión de talentos es un papel esencial que ayuda a las empresas a atraer y retener a las personas con la capacidad y la competitividad adecuadas. Cuando se trata de ciertos elementos como experiencias, motivación, talentos, habilidades, etc., la gestión del talento humano es crucial para asegurar que cada miembro del grupo completa sus tareas asignadas.

Chiavenato (2017) se refiere a las iniciativas que las empresas han creado para sus mejores artistas. Teniendo en cuenta que vivimos en un mundo global donde

la innovación, la competitividad y el uso eficaz de la tecnología son necesarios para satisfacer las exigencias de la organización.

En el hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, la gestión del talento humano no es el óptimo, esto debido a que no se aplica las políticas necesarias para prevenir la improvisación y la inadecuada distribución de los colaboradores. De igual manera no se le da énfasis a las medidas de bioseguridad, se carece de material necesario para las actividad laborales, como lo son las máscaras, el gel antibacteriano, los desinfectantes, etc, lo cual aumenta el riesgo de contraer enfermedades infecciosas y contagiosas.

Se observa que, para garantizar un rendimiento óptimo del trabajo, los directivos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría deben maximizar la aplicación de políticas adecuadas para prevenir la improvisación y mejorar la distribución a los colaboradores. Las medidas de bioseguridad, como máscaras, gel antibacteriano y desinfectantes, siempre deben proporcionarse a los colaboradores para prevenir la propagación de enfermedades infecciosas y contagiosas con las que puedan entrar en contacto durante el curso de sus actividades laborales.

En cuanto a la productividad, no existe una adecuada planificación de puestos permanentes durante un período de tiempo determinado para permitir que el personal se ajuste al movimiento laboral que normalmente ocurre en las distintas oficinas. También existen retrasos en la remuneración de los empleados recién contratados, lo que puede tener un impacto en su autoestima y rendimiento profesional. En algunos casos, existe una excesiva responsabilidad laboral que no está en consonancia con la remuneración y el puesto ocupado, como lo demuestra el retraso en completar el trabajo dentro del tiempo asignado. Esta situación afecta negativamente al estado de ánimo de los trabajadores, lo que hace imposible el desempeño a un grado encomiable y la productividad laboral, que también está relacionada con un ambiente de trabajo saludable y cómodo.

Razón por ello, se formula el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024?, asimismo, se formuló los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre reclutamiento y

productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024? 2) ¿Cuál es la relación entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024? 3) ¿Cuál es la relación entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024?

La presente tesis se justifica de manera teórica, ya que permitirá examinar el tema; sin embargo, para ello será necesario consultar fuentes, incluidos los documentos de investigación relacionados, las publicaciones de recursos humanos y los recursos en línea. Los factores que se examinaron en este estudio la productividad del trabajo y sus aspectos, así como la gestión del talento humano y sus dimensiones se pueden explorar más detalladamente en la sección del marco teórico. A través de la investigación, podemos aprender más sobre la relación entre la productividad laboral y la gestión del talento humano en las oficinas administrativas del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tume, 2024. Desde un punto de vista práctico, esta investigación permitirá la observación de las relaciones entre las variables y las dimensiones, proporcionando información sobre la naturaleza de la productividad y la gestión del talento humano. La comprensión de cómo gestionar el potencial humano también permite establecer un espacio de trabajo adecuado, lo que a su vez alienta niveles más elevados de producción. De manera similar, se pueden determinar las necesidades de los trabajadores a fin de alcanzar los objetivos de la empresa, que incluyen fomentar lazos interpersonales más fuertes y facilitar la resolución de controversias. Su importancia metodológica radica en el hecho de que esta investigación permitirá desarrollar una herramienta para evaluar la evolución de las variables pertinentes, estableciendo así el nivel de importancia asociado con la exacta aplicación de los indicadores de medición y sus mediciones dentro de la organización. El cuestionario se utilizará como instrumento de recopilación de datos y la encuesta como técnica. Los hallazgos serán muy beneficiosos para una investigación posterior que examine los factores actuales. La investigación proporcionará hallazgos científicos sobre la realidad de los asociados, destacando la productividad laboral y la gestión del talento humano como los principales beneficiarios, mejorando sus capacidades en apoyo de los objetivos de la organización y la visión empresarial.

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. De igual forma, se establecieron los siguientes objetivos específicos: 1) Describir la relación entre reclutamiento y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024 2) Explicar la relación entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024 3) Determinar la relación entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)

2.1. Antecedentes

Internacional

Según Chango (2021) en su investigación sobre Gestión del talento humano realizada en la ciudad Guayaquil – Ecuador. El objetivo principal era determinar el impacto de un volumen de negocios significativo de los empleados. El estudio emplea un diseño no experimental que es tanto transversal como correlacional, utilizando una metodología híbrida. Se realizó un examen en un grupo de 32 individuos. Empleó un cuestionario. En consecuencia, el 60% de los participantes indican que no tienen un sentido de identificación o compromiso con la organización, mientras que el 33% rara vez siente de esta manera y sólo el 7% experimenta regularmente esos sentimientos. Del mismo modo, una mayoría del 57% de los encuestados informó que su trabajo perdía con frecuencia, y el 7% indicaba un patrón consistente de que siempre faltaba trabajo. En contraste, el 17% informó de casos raros de falta de trabajo, mientras que el 20% afirmó que nunca perdió el trabajo. Los hallazgos indican que el departamento de gestión del talento humano adopta un enfoque no convencional para seleccionar y contratar empleados de la planta. Este enfoque se centra en satisfacer la demanda de mano de obra inmediata sin optimizar los procesos ni proporcionar una orientación adecuada sobre los objetivos estratégicos de la empresa. Además, los empleados no reciben beneficios significativos ni reconocimiento financiero, lo que contribuye a la alta tasa de facturación del personal.

Según Sandoval et al. (2017) en su investigación sobre gestión del talento humano realizada en la ciudad de Los Ángeles – Chile. Su objetivo principal ha sido determinar cómo la capacitación del personal afecta a la productividad laboral. Se utilizó el enfoque explicativo inter-correlacional para crear una muestra que consistía en 8.084 entidades urbanas. Los resultados demuestran que las

organizaciones con personal que reciben capacitación tienen mejores resultados que las que no reciben formación, aunque la diferencia es sólo del 40%. Otros recursos incluidos en la comparación fueron el equipo, el sueldo y los incentivos. En resumen, las organizaciones que proporcionan capacitación y recursos a los funcionarios tienen mejores resultados; sin embargo, este no es el único elemento o aspecto. Por consiguiente, se aconseja a las organizaciones que no han educado a su personal que inicien un programa de capacitación, ya que la naturaleza del trabajo está cambiando y necesitan seguir adelante en la curva.

Según Santos (2016) en su estudio sobre productividad laboral realizado en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. El determinar el grado de ocurrencia de las variables observadas fue el objetivo del estudio. Utilizó un enfoque amplio de tipo de correlación transversal, teniendo en cuenta a 80 empleados como muestra analítica, y administró cuestionarios para recopilar datos de cada empleado. Los hallazgos indicaron que la mala productividad es consecuencia de que el 54% de los trabajadores estuvieran insatisfechos con sus puestos. Como resultado de la determinación exitosa del estudio de la incidencia, que se demostró ser significativa, las mejores condiciones de trabajo se traducen en una mayor producción. Por consiguiente, aconsejaron evaluar continuamente el entorno de trabajo y el rendimiento de cada empleado a fin de mejorar las cosas mediante tácticas.

Según Moreno y Torres (2016) en su investigación sobre gestión del talento humano realizado en la ciudad de Medellín – Colombia. Este estudio presenta los hallazgos de un proyecto de investigación destinado a descubrir las cualidades específicas que contribuyen a las prácticas eficaces de gestión de talentos, también conocidas como recursos humanos, en las organizaciones bancarias y de seguros ubicadas en la ciudad de Tunja, Colombia. Este estudio emplea una metodología cualitativa y utiliza una técnica de muestreo no de probabilidad. Para llevar a cabo una prueba piloto, se realizó una recopilación preliminar de información. Esto incluyó la realización de 6 entrevistas con 20 instituciones financieras que han estado involucradas en actividades de gestión humana en la ciudad desde hace más de un año. Se abordaron las siguientes tareas: análisis, selección, integración, capacitación y desarrollo, compensación, evaluación del desempeño y salud y

seguridad. Los hallazgos adquiridos se centraron en el elemento de examen y evaluación exhaustiva del puesto. Además, se observó que las oportunidades de empleo necesitan un cierto perfil profesional.

Para Escobar (2017) en su estudio sobre gestión del talento humano y productividad realizado en la ciudad de Ambato – Ecuador. El objetivo de esta tesis es examinar los factores que influyen en la gestión de los talentos humanos y los efectos de la productividad en el manejo de los Talentos Humanos y la Productividad de la Agroempresa Unión Libre en Pastaza, Ecuador. El estudio se centra en evaluar la eficacia de las prácticas y procedimientos administrativos en la mejora de la gestión de los recursos humanos. El estudio intenta establecer y evaluar la correlación entre el talento humano y la producción en la empresa Agro Unión Libre. El autor de esta investigación diseñó una técnica que combina métodos de estudio cuantitativos y cualitativos, utilizando un enfoque explicativo y correlativo. Para lograr este objetivo, el autor seleccionó una muestra de la población total, que consistía en personas pertenecientes a la empresa. El tamaño de la muestra era de 24 y el autor realizó encuestas y entrevistas para obtener los datos necesarios. El autor utilizó gráficos de barras en el estudio y utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado para determinar la importancia de las variables. En última instancia, la investigación del autor confirma la existencia de una correlación entre la gestión del talento humano y la productividad en la empresa Agro Unión Libre. El estudio demuestra que la aplicación de estrategias globales de gestión del talento humano aumenta la productividad de los individuos. Por lo tanto, recomienda que se adhiera a las normas y estándares, ya que esto requiere que los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades. Además, sugiere la creación de un plan para gestionar y utilizar eficazmente el potencial humano para mejorar las capacidades administrativas y de producción, mejorando así los resultados en materia de empleo. Este plan debería incluir la aplicación de iniciativas de capacitación encaminadas a aumentar la productividad y la competitividad.

Nacional

Para Torres (2021) en su investigación sobre Gestión del talento humano y productividad laboral realizada en la ciudad de Piura – Perú. El objetivo principal

era determinar estrategias eficaces para la gestión de los recursos humanos y el aumento de la productividad laboral. El estudio emplea un diseño no experimental que es tanto transversal como correlacional, utilizando un método cuantitativo. El experimento fue exitoso con una muestra de 100 personas empleadas en diversas organizaciones. Empleó un cuestionario. Este resultado confirma que existe una correlación positiva sustancial (0,706) entre los factores de gestión del talento humano y las variables de productividad laboral del usuario. Esto indica una relación media positiva entre las variables estudiadas. Los resultados indican una correlación clara y sustancial entre la gestión del talento humano y la productividad laboral ($p < 0,02$ y $r = 0,706$). Esto indica un acuerdo sustancial entre las dos variables en la investigación.

Para Caicho (2021) en su estudio sobre gestión del talento humano y productividad laboral realizada en la ciudad de Lima – Perú. El objetivo principal era establecer una correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los profesionales de la salud empleados en la institución. El estudio emplea una metodología no experimental, a saber, un enfoque transversal y correlacional, con énfasis en el análisis cuantitativo. Empleó una encuesta. En consecuencia, el 54% de los trabajadores percibe que la gestión del potencial humano se lleva a cabo con regularidad, mientras que la productividad laboral alcanza el 52%. Los resultados indican una fuerte asociación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, como muestra el coeficiente de correlación de Spearman (bilateral = $0,02 < 0,05$; $Rho = 0,324$). En pocas palabras, una mejor gestión de los recursos humanos conduce a un aumento de la productividad de los trabajadores.

Según Valentín (2017) en su investigación sobre gestión del talento humano y productividad laboral realizada en la ciudad de Lima – Perú. El autor realizó un estudio de investigación en el departamento de Ancash para investigar el impacto de la gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los empleados. En este estudio, el autor utilizó una investigación cuantitativa transversal no experimental utilizando un método explicativo. La población investigada por el autor consistía en trabajadores de la ayuda y de la administración. El tamaño de la muestra era de 160 personas, y el autor utilizó varias herramientas para la recopilación de datos. En este estudio, el autor utilizó un instrumento de encuesta

variable, a saber, una herramienta de cuestionario desarrollada por el autor. El cuestionario constaba de 12 preguntas. El estudio incluyó el uso de tablas de contingencia, gráficos de barras, y un análisis estadístico empleando la prueba del cuadrado de Chi para el análisis de datos. El estudio del autor encuentra que existe una relación causa-efecto directa entre la gestión y el desempeño del trabajo en la Red. Esta conclusión se basa en el alto grado de importancia que se encuentra en los datos recogidos. La investigación también demuestra que los procedimientos de incorporación, capacitación, evaluación y recompensa tienen una relación causal directa con el desempeño del trabajo, como lo demuestran las métricas. En consecuencia, la autora propone que se refuercen los cuatro indicadores especificados.

Según Inca (2015) en su investigación sobre gestión del talento humano realizado en la ciudad de Andahuaylas – Perú. El estudio actual se llevó a cabo en el municipio provincial de Andahuaylas, centrándose en el ámbito de los recursos humanos. El objetivo era establecer la correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño del Empleo en el municipio. Esta investigación utilizó una técnica cuantitativa con un diseño transaccional-correlacional. El estudio se centró en cuatro dimensiones: selección de personal, capacitación del personal, calidad del trabajo y colaboración. El proceso de recopilación de datos incluyó la administración de un cuestionario a una muestra de 104 participantes que estaban empleados en el municipio durante los meses de octubre y noviembre del año 2015. El cuestionario se llevó a cabo como método de obtención de información. Las conclusiones se derivaron del uso del coeficiente de correlación de Spearman, la información adquirida y el cuestionario. Esto dio un valor de 0,819, lo que indica una fuerte y estadísticamente significativa asociación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. El teórico Inca concluyó que existe una conexión entre ambos factores en el municipio de Andahuaylas. Este análisis demuestra que si se implementa una gestión eficaz, tendrá un impacto positivo en los niveles de rendimiento del trabajo. Por lo tanto, se recomienda aplicar una estrategia de gestión del talento humano que se concentre en el fomento de la capacitación del personal y la motivación. Esto garantizará que los trabajadores estén dedicados al objetivo y la visión de la empresa. En conclusión, la autora afirma que existe una clara correlación entre la gestión del talento humano y la productividad. El autor

recomienda utilizar un modelo de gestión de la competencia para mejorar esta relación. Además, el autor subraya la necesidad de un desarrollo adecuado para lograr y mejorar el cumplimiento de los objetivos.

Local

Según Periche (2023) en su investigación sobre gestión del talento humano realizado en la ciudad de Tumbes – Perú. El objetivo de esta investigación fue evaluar el impacto potencial de la gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los trabajadores del hipermercado peruano plaza vea Tumbes en 2022. El estudio utilizó un enfoque correlativo, no experimental y cuantitativo. En el evento participaron 85 socios del hipermercado peruano plaza vea - Tumbes. La encuesta sirvió como metodología, mientras que el cuestionario funcionó como instrumento para la recopilación de datos. La conclusión del autor es que el cálculo del coeficiente Spearman Rho en el software estadístico SPSS resultó en un valor de 0,998 para la correlación entre las variables de la gestión del talento humano y el rendimiento del trabajo. Esto indica una correlación positiva perfecta y significativa entre las variables, con un nivel de significancia de 0.00 (bilateral). En conclusión, el logro de un valor P de $0,00 < 0,05$ confirma la aceptación de la hipótesis general propuesta para este objetivo. Considerando que, al dar prioridad a la gestión eficaz en los procedimientos de contratación, la capacitación y el mejoramiento de las capacidades del personal garantizan un rápido progreso en su labor.

Según Medina (2023) en su estudio sobre productividad laboral realizada en la ciudad de Tumbes – Perú. El objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia de la gestión de la calidad en la productividad laboral del personal administrativo designado en el Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II-2 en Tumbes, 2022. El estudio utilizó un enfoque correlativo-descriptivo, que era no experimental y se centró en el análisis cuantitativo. La muestra constaba de 82 colaboradores administrativos. La encuesta sirvió como metodología, mientras que el cuestionario funcionó como instrumento para la recopilación de datos. El autor concluye que la gestión de la calidad tiene una influencia sustancial y beneficiosa en la productividad laboral del personal administrativo del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II-2 en Tumbes, 2022. El coeficiente de rho de Spearman de 0,995 confirma una fuerte asociación entre las variables de estudio. Sugiere que la mejora

de las habilidades de gestión en procesos y tecnología conducirá a niveles de productividad aumentados. Este trabajo eficaz contribuirá al logro de los objetivos institucionales del hospital.

Para Noel y Serna (2017) en su investigación sobre gestión del talento humano realizada en la ciudad de Tumbes. El objetivo de esta investigación fue evaluar la gestión de los recursos humanos y la calidad del servicio en los hoteles de tres estrellas de la zona de Zorritos en 2015. El estudio utilizó un enfoque correlativo-descriptivo, que era no experimental y se centró en el análisis cuantitativo. La muestra consistió en 10 hoteles legítimamente establecidos y clasificados, de los cuales 2 fueron reconocidos como hoteles de tres estrellas en el distrito de Zorritos en 2015. La encuesta sirvió como metodología, mientras que el cuestionario funcionó como instrumento para la recopilación de datos. El autor concluyó que la gestión eficaz del talento humano conduce a una calidad excepcional del servicio, superando las expectativas de los consumidores y fomentando la lealtad de los clientes. La gestión eficaz de los recursos humanos es un elemento crucial para obtener una ventaja competitiva. Por lo tanto, durante la primera fase de personalización, es esencial garantizar la disponibilidad de personas con capacidad para contribuir activamente, de manera creativa y con gran motivación y compromiso con el objetivo y el plan de la organización. Los resultados indican que el reconocimiento del esfuerzo y la aplicación de una estructura de recompensa eficaz son factores cruciales para motivar a los empleados, lo que conduce a la prestación de un servicio de alta calidad y el logro de niveles excepcionales de rendimiento. Las instituciones de acogida deben reconocer que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos son componentes cruciales para alcanzar los objetivos de cualquier empresa. La correlación entre la fiabilidad del personal y el éxito corporativo es significativa. El 75% de los encuestados reconoce la importancia de este aspecto, considerándolo crucial para ofrecer un servicio excelente. Hoy en día, es importante analizar no sólo el aspecto físico de algo desde una perspectiva estética, sino también asegurar que estas características sean prácticas para los consumidores mediante el aumento del sentido de la calidad. Como resultado, el 78% de los encuestados cree que los elementos materiales son visualmente atractivos.

2.2. Bases teóricas y científicas

2.2.1. Gestión del talento humano

La forma en que las empresas o las organizaciones piensan sobre la gestión del talento humano es sensible a ciertos factores. Estos factores incluyen los procedimientos internos de la organización, la tecnología, la cultura, la estructura y otros elementos.

Los recursos humanos, también conocidos como gestión de talentos humanos, son una función administrativa encargada de contratar, asignar, recompensar, desarrollar, mantener y gestionar colaboradores, según Prieto (2013)

La función de la gestión del talento humano tiene un papel amplio. Se ha sostenido ampliamente durante varios años que el dinero es la principal barrera para la capacidad de una empresa de seguir operando; sin embargo, el principal obstáculo para la producción y la viabilidad de la empresa es su incapacidad para contratar y retener personal. Chiavenato (2017)

El objetivo de la gestión de los recursos humanos, según Lombeida y Diaz (2021), es maximizar el potencial de cada persona al tiempo que se asegura que las tareas se lleven a cabo al mejor de sus capacidades.

Según Vasquez et al. (2021), la gestión de recursos humanos es la división administrativa encargada de hacer el mejor uso de los recursos humanos de una empresa.

La gestión del talento humano, según Perea (2006), crea una visión para el futuro, prevé el cambio y evalúa sus efectos, transmite esta visión a todos los encargados, y les da la oportunidad de desempeñar un papel significativo como catalizadores para la innovación.

Según Ramirez et al. (2019), el objetivo de la gestión del potencial humano es obtener una ventaja competitiva en la ejecución de políticas y estructuras

organizativas favorables que resulten en la distribución de los recursos necesarios para que estas estrategias se apliquen con éxito.

Según Hualpa (2015), afirma que la gestión del capital humano es responsabilidad de la gestión y del gerente, que debe considerar las herramientas, estrategias y políticas que emplean las organizaciones para encontrar y contratar a los mejores candidatos que cumplan cualificaciones específicas para ocupar puestos donde son proactivos y ayudar a la organización a alcanzar los objetivos delineados en su plan de trabajo. Por lo tanto, es esencial enseñar al empleado y brindarle las herramientas necesarias para que pueda operar en un entorno que inspire motivación, compromiso y valor para sus contribuciones a la organización. Este manual desalienta y promueve el asesoramiento y el uso de objetivos en el tiempo necesario para ejecutar con éxito las partes pertinentes. La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos, ha sido identificada como un componente crítico para el éxito institucional.

2.2.2. Procesos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2017), en su libro, describe la gestión del talento humano como la colección de directrices y procedimientos necesarios para controlar los aspectos humanos o relacionados con los recursos de los roles de gestión, como contratar, elegir, desarrollar, recompensar y evaluar el desempeño. Describir los seis pasos implicados en la gestión del talento humano:

1. Los métodos para la integración de nuevos empleados en la empresa incluyen la selección del personal, la división de contratación y la admisión de personal.
2. La contratación, asignación y pago de empleados son los procedimientos que los empleados utilizan en la organización para apoyar la descripción, dirección y evaluación de su trabajo.
3. División de las prestaciones sociales y la compensación de los individuos: métodos para satisfacer las necesidades personales mediante compensaciones, beneficios e incentivos.

4. División de Formación del Desarrollo del Personal: métodos para mejorar y avanzar tanto el crecimiento profesional como individual.
5. División de Mantenimiento, Higiene y Seguridad de las Personas: Estos son los procedimientos utilizados para mantener las relaciones sindicales, mantener un ambiente seguro y saludable y proporcionar las condiciones psicológicas y ambientales adecuadas para que las personas participen en sus actividades.
6. Evaluación del personal de la División de Personal: Estos son los procedimientos utilizados para vigilar las acciones de las personas y confirmar los resultados.

Según Prieto (2015), define el talento como el siguiente: la capacidad de resolver problemas hábilmente, utilizando todos los conocimientos, habilidades, experiencias y aptitudes de uno mismo; la dedicación a las operaciones de la organización, o la habilidad de dar valor a ella. Es decir, es extremadamente importante porque proporciona ideas creativas a través de sus capacidades, que deben utilizarse plenamente para identificar el potencial. Ejemplos de ello son equipos de trabajo o decisiones que fomentan la diferenciación, donde los empleados pueden reconocer, comprometerse y entender las estrategias y objetivos de la empresa, creando así una ventaja competitiva.

Se tiene que reconocer la gestión de los talentos sigue siendo esencialmente la contratación de nuevo personal, pero ha evolucionado para incluir tácticas que ayudan a mejorar ciertos elementos de los miembros del personal a fin de alcanzar ciertos objetivos.

2.2.3. Importancia de la gestión del talento humano

Según Castillo (2015), la gestión del talento humano es crucial por varias razones, algunas de las cuales son las siguientes: alienta el logro de los muchos objetivos que tiene una empresa y crea un equilibrio entre los objetivos de la organización y las ambiciones individuales del personal. Además, hay beneficios para la empresa que toma el tiempo para desarrollar el talento de sus trabajadores, como la disminución de la competencia, el desarrollo continuo, la promoción de un entorno

en el que se prioricen los objetivos de la organización, etc. Tradicionalmente, la gestión del talento humano se ha visto como una práctica complementaria con un mínimo significado. Cuando se considera las horas reales del día, las personas que trabajan para una organización pasan la mayor parte de su tiempo allí. Como resultado, el desarrollo personal y el desarrollo profesional están correlacionados. El desarrollo personal incluye no sólo aprender cosas nuevas, sino también perfeccionar una variedad de habilidades y talentos.

Para Lozano (2013), la habilidad humana puede hacer una diferencia en la búsqueda del éxito en una sociedad cada vez más globalizada y tecnológica. Las competencias y capacidades potenciales que pueden utilizarse para la innovación y el efecto del cambio se denominan talentos. Es un factor distintivo en la búsqueda del camino hacia la prosperidad en una sociedad cada vez más interconectada.

2.2.4. Fases de la gestión del talento humano

Según Louffat (2010), las fases de la gestión del talento humano son las siguientes:

- a) **Planificación:** Se encarga de determinar el estado actual de la organización, así como sus objetivos a corto, medio y largo plazo. Sólo en esta situación particular, la gestión eficaz de los trabajadores es esencial para alcanzar este objetivo.
- b) **Organización:** un grupo de elementos relacionados con un objetivo común o que podrían considerarse como parte del procedimiento administrativo encargado de organizar el edificio.
- c) **Dirección:** Se encarga de llevar a cabo los arreglos y las coordinaciones más actuales. Requiere que las autoridades que la componen, personas que apoyan los muchos roles y comportamientos normativos reunidos, hagan esto.
- d) **Control.** Se establecen indicadores en los diferentes sectores administrativos para seguir la eficacia de la organización del potencial humano.

2.2.5. Objetivos de la Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2017), la gestión del talento humano posee los siguientes objetivos:

- a. Aumentar la competitividad de la organización utilizando las capacidades y los talentos de la mano de obra.
- b. Elaborar estrategias morales y fomentar un comportamiento socialmente consciente; en particular, el personal fiel debe dar un ejemplo moral y ejercer la responsabilidad social.
- c. Educar y motivar a los empleados: reconocer a las personas en lugar de simplemente su dinero, que se considera el motor principal de la motivación humana. Las personas necesitan percibir la decencia en los incentivos que reciben para que su rendimiento mejore.
- d. Gestionar las modificaciones.
- e. Apoyar a la asociación en el logro de sus objetivos a fin de cumplir su objetivo principal.
- f. Ayudar a los empleados a alcanzar mayores niveles de auto-satisfacción y realización del trabajo: las repeticiones insatisfechas no son las más útiles. La satisfacción de una asociación y el sentido de logro de un trabajador son factores clave para determinar el éxito de la organización.

2.2.6. Claves en la gestión del talento humano

Según Bouzas (2019), Los gerentes de recursos humanos necesitan comprender las necesidades de sus empleados ya que es lo que los impulsa a entregar un trabajo de alta calidad y asegura el bienestar tanto de ellos como de la empresa. Por consiguiente, la División de Gestión del Personal debe orientar sus actividades teniendo en cuenta en su modelo de negocio el elemento crucial que le permitirá establecerse como líder del sector. Para ello, deben prestar más atención a los siguientes procedimientos:

- a. Contratación: Hacer llamadas y organizar la admisión de personas que realmente permitan que la marca del empleador funcione, empleando una estrategia de contratación adaptada a las tareas que el candidato elegido debe hacer, dependiendo del papel.
- b. Integración en la organización: El proceso de incorporación de nuevos empleados debe seguir el plan estratégico a fin de alcanzar el objetivo general de la empresa a través de la mano de obra cualificada y productiva.
- c. El desarrollo de las actividades se centró en la creación de una cultura de crecimiento continuo en las capacidades y las disposiciones de los miembros del personal, lo que les permite llevar a cabo las diferentes tareas con excelencia.
- d. Evaluación de 360 grados: diseñada para averiguar cómo están haciendo los empleados para que se puedan desarrollar y mejorar nuevos y creativos procedimientos administrativos.
- e. Un plan de incentivos es una forma de identificar y alentar a individuos y grupos que, por sus actividades y comportamientos, contribuyen al éxito de la empresa.
- f. Define la competencia: Enumera las acciones, características, aptitudes y disposiciones de los trabajadores productivos.
- g. La retención es el proceso de hacer un esfuerzo deliberado para mantener los recursos humanos de una organización al tiempo que se establece y cultiva un lugar de trabajo amigable y una cultura de alta retención.

2.2.7. Dimensiones de la gestión del talento humano

a. Reclutamiento

Según Othman et al (2019), el reclutamiento es la culminación de todas las acciones adoptadas por las empresas para atraer a los solicitantes de empleo que poseen las habilidades que necesitan para apoyar sus objetivos.

La empresa busca candidatos para ayudar en el proceso de selección a lo largo de la fase de contratación. Es un proceso bidireccional que atrae a los trabajadores al tiempo que ofrece y difunde oportunidades de empleo. Tanto la contratación interna como la externa es posible. Chiavenato (2017)

Para Alles (2015), es cualquier acción que utiliza muchas metodologías. Al hacerlo, podrá elegir y conservar las perspectivas que desea atraer a su empresa en el futuro

Según Dolan et al. (2010) El término "reclutamiento" se refiere a la recopilación de procedimientos y acciones utilizadas para encontrar suficientes candidatos competentes para que la empresa pueda elegir a los candidatos más adecuados para los puestos abiertos. El reclutamiento no se trata sólo de atraer a la gente a la empresa; también se trata de asegurar que esas personas se queden cerca una vez que han sido contratados. Naturalmente, el proceso de contratación debe llevarse a cabo estrictamente de conformidad con las leyes que lo regulan.

b. Capacitación

Según Chiavenato (2017), sirve como una forma de asegurar que un empleado se adapte adecuadamente a su posición, además de ayudarles a desarrollar sus competencias y habilidades. Se trata de impartir a los nuevos empleados los conocimientos y habilidades fundamentales necesarios para el avance de sus carreras.

Para Mendez (2017), determinar los objetivos fundamentales de la formación es una evaluación de la capacidad basada en sus necesidades, que tiene como objetivo mejorar el departamento de la organización. Como resultado, nos da estrategias para mejorar el proceso mientras los empleados están evolucionando, evaluando conocimientos, actitudes, proactividad, y habilidades intelectuales y blandas. Para mejorar el proceso de capacitación, se divide en tres partes cruciales. Asimismo, observa que la capacitación en gestión de recursos humanos implica el compromiso de estructurar, controlar y analizar eficazmente todos los aspectos del

papel integral de desarrollo de cada colaborador o empleador y mantener los estándares y cualidades de la organización a fin de determinar el mejor curso de acción durante el proceso de selección a un costo menor y con el beneficio de colaboradores altamente cualificados.

Vallejo (2016), la define como el proceso de fomento del crecimiento personal que capacita a los individuos para ser más productivos y ayuda en el logro de los objetivos de la organización. El entrenamiento está destinado a cambiar el comportamiento de las personas para que puedan desempeñar mejor y ser más productivos. El objetivo de la capacitación es aumentar la experiencia de los empleados. Esto implica dar a los empleados todos los recursos antes mencionados para que puedan hacer sus trabajos con mayor agilidad y aptitud.

c. Desarrollo

Es el proceso por el que individuos y organizaciones crecen juntos. ¿Por qué cultivar a los individuos? Porque los tiempos inestables y cambiantes en los que vivimos exigen personas y organizaciones creativas, adaptables y dinámicas.

Vallejo (2016), la define como el proceso de fomento del crecimiento personal que capacita a los individuos para ser más productivos y ayuda en el logro de los objetivos de la organización. El entrenamiento está destinado a cambiar el comportamiento de las personas para que puedan desempeñar mejor y ser más productivos. En el mundo de hoy se necesitan nuevas organizaciones e individuos agresivos. El desarrollo de los individuos está vinculado a su educación, dirección futura y capacidad para crecer como seres humanos y realizar mejor.

Según uno de los autores, podemos demostrar cómo las empresas y los individuos crecen a través del aprendizaje continuo y la modificación del comportamiento gracias a este enfoque. Los procesos de educación y desarrollo humano están íntimamente entrelazados. Freire (2018)

El objetivo del desarrollo de las personas es crear y llevar a cabo programas de capacitación, incluyendo clases, seminarios, talleres y otros eventos que fomenten el avance de los conocimientos, habilidades y habilidades a fin de empoderar a los asociados de la organización. Freire (2018)

El crecimiento personal y profesional de las personas están íntimamente relacionados. La carrera de una persona es el arreglo de los trabajos que tienen durante el curso de su vida laboral. La carrera requiere el mantenimiento de roles de nivel progresivamente más alto y más complicado, así como el crecimiento profesional constante. El desarrollo de la carrera es un procedimiento organizado, paso a paso, que se centra en la planificación de las carreras futuras de los empleados que pueden desempeñar funciones superiores. Chiavenato (2017).

2.2.8. Productividad Laboral

Según Ortiz et al. (2019), la productividad laboral se define como el patrón fundamental de comportamiento que tiene como objetivo lograr el máximo placer con poco esfuerzo o cansancio. Esto incluye incrementar la salida con la misma entrada o aumentar la salida mientras utiliza menos entrada, o mantener la misma salida con entrada reducida.

Urgiles et al. (2019), demuestran una correlación entre la productividad y la gestión del conocimiento. Por lo tanto, es crucial que las personas se involucren en el aprendizaje continuo y el pensamiento creativo a través de muchas plataformas.

Según Jaimes y Rojas (2018), la productividad en las empresas está influenciada principalmente por la toma de decisiones. Esto es especialmente cierto en situaciones en las que hay impredecibilidad, incertidumbre, complejidad, ambigüedad y retraso en la respuesta.

Vasquez (2018), sostiene que los niveles de productividad de los trabajadores sirven como un indicador indirecto de la experiencia técnica implicada en la producción de bienes en el sector contemporáneo. Las naciones que no avanzan sus sistemas de producción tecnológicamente se encuentran atrapadas en una economía desequilibrada.

Según Koontz et al. (2015), afirma que la productividad es un factor crucial en la determinación de la eficacia y eficiencia del desempeño de una organización. Esto se consigue alcanzando objetivos con pocos recursos. Las autoridades no pueden determinar su productividad a menos que tengan una comprensión clara de los objetivos de la empresa. También priorizan el sector industrial como sistema productivo para que se desarrolle de manera propicia a sus funciones.

Factores que merman la productividad laboral

Lombeida y Diaz (2021), los niveles de producción ahora se determinan por las prácticas de gestión eficaces o ineficaces de los ejecutivos de las empresas. Cuando una empresa se encuentra con formidables rivales en un mercado muy competitivo y carece de la experiencia necesaria para navegar en tales circunstancias, se enfrenta al peligro de perder su cuota de mercado, dejar de existir o ser asimilada por entidades mucho más grandes. Por lo tanto, el foco primordial de un gerente es la productividad. Asimismo, los autores mencionan que las empresas se enfrentan a un entorno complejo en el que los consumidores tienen estándares más altos, y las organizaciones circundantes están utilizando técnicas de penetración de mercado bien elaboradas para obtener la atención pública. Cuando una corporación tiene una disminución de la productividad, la causa a menudo no son causas externas, sino procedimientos internos e ineficiente gestión institucional que impiden a las partes interesadas realizar adecuadamente su tarea. En lugar de abordar consistentemente el problema subyacente y buscar soluciones rápidas a través de cambios de políticas internas y procesos de reestructuración, el enfoque operacional de la empresa le permite persistir optando por la solución aparentemente más simple y más adecuada de los trabajadores en rotación hasta que encuentra a alguien que cumpla sus requisitos organizativos. El fracaso en analizar el efecto de esta conducta en la productividad de las empresas resulta en la desmotivación de los empleados, la insatisfacción de las partes interesadas y un entorno de trabajo inestable.

Beneficios de la productividad laboral

Es esencial que las autoridades demuestren niveles eficaces de productividad en una organización para cumplir con sus responsabilidades y objetivos Robbins y Judge (2015), los recursos también son claramente gestionados por personas, que aportan el esfuerzo necesario. Además, los colaboradores guían acciones para alcanzar los objetivos declarados, lo que conduce a actividades económicas destinadas a satisfacer las necesidades de la sociedad Perea (2010). Por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave en el logro de los objetivos de las organizaciones, su rendimiento económico y su sostenibilidad a

largo plazo. Por lo tanto, la calidad de sus recursos humanos, los sistemas de trabajo, las políticas organizativas y la cultura son vitales para su mantenimiento y mejora. La única manera de que una empresa crezca y aumente su rentabilidad o ganancias es aumentando su productividad. La herramienta clave que genera una mayor productividad es el uso de métodos, el estudio del tiempo y un sistema eficiente de pago de salarios.

Factores que influyen en la productividad laboral

Gonzales et al. (2021), subrayan que la productividad del trabajo desempeña un papel crucial en su impacto en las organizaciones y sirve de puente entre la producción y los trabajadores. Mide la eficacia del empleo efectivo de personal reclutado en el proceso de fabricación. La investigación realizada examina varios aspectos, como los cambios en el uso de la mano de obra en la movilidad profesional, prevé las necesidades laborales futuras, establece planes de capacitación del personal, analiza y evalúa los efectos de los avances tecnológicos en el empleo y el desempleo, y evalúa las tendencias en el costo del trabajo. De manera similar, Coll F. define la productividad del trabajo como "una métrica que cuantifica la eficiencia del trabajo". El término "eficiencia" se refiere a la capacidad de un tema, equipo o máquina para convertir la entrada en resultados útiles. El autor destaca explícitamente que los principales determinantes de la productividad laboral son:

- a. Los sueldos
- b. El ambiente de trabajo
- c. La motivación laboral,
- d. El equipo y los recursos.
- e. Impacto ambiental,
- f. Liderazgo
- g. Diseño de producto o servicio
- h. Estabilidad de la construcción
- i. Calidad de la materia prima
- j. Calidad
- k. Condición de la máquina.

Elementos primordiales en la productividad laboral

Ortiz et al. (2019), subrayan que varios aspectos como los avances técnicos, las influencias culturales, los marcos jurídicos, las inversiones y otros factores coexisten para tener un impacto positivo en la productividad y el avance de la investigación dentro de las organizaciones. La hipótesis primaria identifica dos factores cruciales que contribuyen a la productividad de las empresas: el entorno y los atributos específicos de la actividad misma.

- a. El medio ambiente se refiere a los factores que están asociados con el entorno de una empresa y que se consideran fuera de su control e incertidumbre. Estos factores dependen de las circunstancias y los acontecimientos que afectan directamente a la organización. Ejemplos de tales factores incluyen regulaciones gubernamentales, fluctuaciones en los valores monetarios, desafíos sociales y culturales y cambios tecnológicos.
- b. Características del trabajo: El empleo de personal adecuado y la capacidad de la empresa para mantener y mejorar las competencias de sus trabajadores son factores clave que afectan a la eficiencia de una organización. Este aspecto también está relacionado con la forma en que los trabajadores interactúan entre sí, así como con la aplicación de políticas de incentivos para los empleados y programas de recompensa. La categoría que ha incluido recientemente la noción de productividad es que los países no son capaces de utilizar de manera eficaz y lógica los recursos limitados, estableciendo una fuerte conexión entre el bienestar de las comunidades, la empleabilidad y los niveles de ingresos, ya que ni siquiera es posible.

Importancia de la productividad en las organizaciones

Urgiles (2019), menciona que uno de los objetivos primarios de las empresas y las personas es alcanzar objetivos específicos, independientemente de si son a corto, medio o largo plazo. La expansión económica que estamos viendo tiene un profundo impacto en la rentabilidad de las empresas. Nos permite explorar nuevas vías, como la inversión en el conocimiento, que se pueden cuantificar y evaluar. Por lo tanto, el concepto de producción puede examinarse desde varias perspectivas multidisciplinarias. Desde una perspectiva fundamental, puede verse como una

derivación del verbo "producir". Esto es renunciar a un trabajo o un pasatiempo para proporcionar algo. La expresión también está asociada con conceptos como la productividad económica, la productividad académica y la productiva de la mano de obra, entre otros. La productividad en el sector empresarial y laboral se define como la evaluación de la cantidad de productos, recursos y/o servicios producidos dentro de un determinado procedimiento y plazo. Al evaluar la productividad de una empresa o organización, es posible medir el logro o el fracaso en el cumplimiento de los objetivos utilizando indicadores de gestión bien diseñados. Estos indicadores permiten tomar decisiones rápidas basadas en factores objetivos. Se necesita una herramienta de evaluación interna para determinar las perspectivas y expectativas de los clientes. Por lo tanto, los gerentes de la empresa desempeñan un papel crucial en asegurar una coordinación y comunicación eficaces en toda la organización. Es importante tener en cuenta que el mundo es impredecible y se caracteriza por una intensa competencia. Por lo tanto, la gestión eficaz de la información es esencial para mejorar la producción y satisfacer sus necesidades. Los interesados desempeñan un papel crucial, por lo que es importante centrarse en el aprendizaje y la adquisición de conocimientos organizativos.

Tipos de productividad

Según Acosta (2018), afirma que a lo largo del tiempo, la noción de productividad se ha clasificado en muchas categorías. Los autores tienen en cuenta ciertos aspectos al evaluar la productividad y las categorizan adecuadamente. Sin embargo, otros individuos dan más importancia al contexto en el que se usa una frase, o incluso al dominio específico del conocimiento del que procede. Por ejemplo, los ingenieros pueden concentrarse en los procedimientos o la calidad, mientras que los psicólogos pueden elegir temas como el ambiente de trabajo o el diseño del trabajo al categorizar los tipos de productividad. La categorización se determina teniendo en cuenta los elementos que se tienen en cuenta al evaluar la productividad, concretamente:

- a. Productividad fraccional: los componentes de medición consisten en la cantidad de salida (un resultado tangible) y una forma singular de entrada o indicador. Por ejemplo, puede establecer una correlación entre un producto y el tiempo invertido, así como cuantificar el número de bienes fabricados y la cantidad de materias primas utilizadas. Otro escenario consiste en examinar el producto final y la mano de obra utilizada.
- b. Productividad total por factores (TFP): Este tipo de productividad es similar a su predecesor, pero es cuantificado por muchas variables, incluyendo el trabajo, las entradas y el capital. Este tipo de productividad difiere de la producción total de PFT. La producción neta se refiere a la producción total de productos y servicios menos la cantidad de bienes y servicios utilizados.
- c. Productividad total: Esta medida representa la relación entre la producción bruta y la suma de todas las entradas utilizadas. Esta transacción presenta un resumen del aumento o disminución de la productividad, a menudo medida en cifras reales y traducida en pesos, dólares o cualquier otra moneda.
- d. Productividad laboral: La productividad del trabajo es la medida de la producción media producida por un trabajador en un determinado período de tiempo en términos económicos. Al igual que las categorías de

productividad mencionadas anteriormente, a menudo se evalúa sobre la base de la cantidad física o el valor (precio por cantidad) de los productos y servicios producidos. De acuerdo con la teoría económica, se sugiere que las recompensas deben alinearse con el índice de productividad para garantizar que los ingresos generados por la producción sean suficientes para pagar los gastos de mano de obra. Por el contrario, los salarios que superan los ingresos provocarán pérdidas financieras, ya que son insuficientes para pagar los gastos.

Dimensiones de la productividad laboral

a. Eficacia

Díaz (2012), la eficacia se refiere a la capacidad de una corporación o organización para lograr con éxito sus objetivos predeterminados. Es una medida de la medida en que la organización cumple los objetivos que ha establecido.

Según Robbins y Judge (2015), la eficacia a menudo se describe como la capacidad de realizar tareas que se alinean con los objetivos de la empresa, o en otras palabras, para llevar a cabo actividades de trabajo que conduzcan al logro de las metas de la compañía.

b. Eficiencia

Atehortúa (2015), sostiene que este indicador sirve para permitir a los gestores de procesos evaluar la eficacia de la gestión en relación con la optimización de los recursos. Mide la utilización de diversos recursos como mano de obra, materias primas, máquinas y equipos, tiempo y gastos, y los relaciona con el número de unidades o actividades realizadas. La formulación de este indicador depende de la terminología preferida utilizada en la organización.

Díaz (2012), la define como el uso de recursos o la ejecución de operaciones. Al optimizar la asignación de recursos basándose en la relación entre los resultados realizados y el número de recursos utilizados, se minimiza el desperdicio dentro de la empresa.

c. Logro por objetivos

Según Selis (2016), el logro de los objetivos es un medio para alcanzar el placer, la satisfacción, la autorrealización y vivir la forma que queremos.

Según Trillini (2019), el logro se refiere al logro exitoso de un objetivo que ha sido previamente establecido por un individuo o un colectivo. Este logro, lejos de ser un simple golpe de suerte, requiere la aplicación de varios actos preestablecidos por los individuos para aumentar la probabilidad de alcanzar el objetivo deseado.

III. MATERIAL Y METODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Tipo de estudio

Dada la ausencia de una relación causa-efecto directa entre las variables, la investigación se clasifica como descriptiva, correlacional y cuantitativa. Su propósito es identificar el grado de relación o asociación entre las variables examinando las puntuaciones.

a. Cuantitativo

Según Hernández y Mendoza (2018), argumentan que las investigaciones cuantitativas se caracterizan por presentar sus hallazgos de manera tangible, medidos con precisión y utilizando instrumentos que se examinan utilizando programas estadísticos, garantizando así la fiabilidad de la información recogida. Por lo tanto, la investigación utilizó un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios para recopilar datos, que luego se sometieron a análisis estadísticos para evaluar los factores que se están investigando.

b. Descriptiva

Hernández y Mendoza (2018), afirman que esta forma de estudio busca identificar los comportamientos de los fenómenos y definir sus propiedades. Posteriormente, el fenómeno fue aclarado mediante el uso de herramientas. Esta idea proporcionó una descripción detallada de las características clave de la gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral.

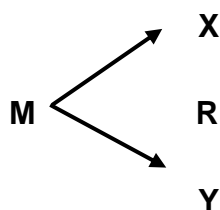
c. Correlacional

Hernández y Mendoza (2018), afirman que la correlación es un método utilizado para determinar el grado de conexión, impacto o conexión entre dos o más

ocurrencias. Asimismo, la investigación fue correlativa ya que tiene por objeto determinar la relación entre las variables que se analizan, a saber, cómo la gestión del talento humano afecta o está relacionada con la productividad de los administradores del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

Diseño de Investigación

El estudio utilizó un enfoque no experimental, como lo describen Hernández y Mendoza (2018), Este tipo de investigación no incluye ningún cambio o manipulación intencional de las variables, sino que las analiza en su entorno natural. Sobre la base de este supuesto, no hubo ninguna modificación de los factores relacionados con la gestión del talento humano y la productividad laboral. En su lugar, se analizarán sobre la base de datos históricos y su estado actual. Además, la intersección se refiere a la recopilación de información en un lugar específico a lo largo de la investigación.



Donde:

M= Muestra conformada por administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

X= Variable Independiente: Gestión del talento humano

Y= Variable Dependiente: Productividad Laboral

R= Es la correlación entre las variables

3.2. Población y muestra

Población

Hernández y Mendoza (2018), Un elemento crucial es definir con precisión y explicación el objetivo demográfico de la investigación. Para alcanzar este objetivo,

es necesario determinar los atributos de los componentes a fin de establecer su pertenencia a la población. La presente investigación tiene como población 65 administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

Tabla 1

Población de administrativos del Hospital Jose Alfredo Mendoza Olavarría

Personal	Cantidad
Nombrados	45
Contratados	20
Total	65

Fuente: Oficina de recursos humanos

Muestra

Arias (2016), define una muestra como un subconjunto representativo de una población que refleja con precisión sus características esenciales. Los resultados obtenidos de la muestra pueden generalizarse a toda la población.

Se toma como muestra a la población del estudio, es decir, a los 65 administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Métodos

- a. El método científico es un enfoque sistemático utilizado para establecer conocimientos, que también puede utilizarse en el futuro. Los métodos sirven como mecanismos para alcanzar este objetivo. El método científico es una técnica rigurosa utilizada para investigar observaciones, explorar fenómenos y proporcionar respuestas a preguntas. Los investigadores científicos utilizan un enfoque sistemático para abordar ciertos aspectos del mundo natural, que incluyen la formulación de una hipótesis o la realización de observaciones. El proceso de estudio científico comienza con el acto de ver un fenómeno, que es luego seguido por el desarrollo de una pregunta relativa al fenómeno observado. Carrasco (2019)

- b. El estudio se lleva a cabo utilizando la técnica hipotética-deductiva, que es un enfoque preciso y definido. El proceso comienza con un conjunto de afirmaciones o hipótesis y tiene como objetivo apoyar o desmentir estas suposiciones, lo que conduce a la conclusión de que los hechos deben examinarse. Bernal (2016)

Técnicas

Se elige la encuesta como el método más adecuado para la recopilación de información en el estudio actual.

Instrumentos

Para verificar la estrategia, se utilizó un cuestionario como herramienta para evaluar la correlación entre la gestión administrativa y la productividad laboral. El cuestionario consistía en elementos de la escala Likert.

Hernández y Mendoza (2018), definen el cuestionario como una colección de preguntas que tienen como objetivo evaluar una o más variables. El cuestionario emplea una escala Likert, que consiste en una serie de declaraciones que exhortan a los individuos a expresar sus opiniones seleccionando una opción de una gama de opciones.

3.4. Recolección de datos y procesamiento de datos

Recolección de datos

El investigador recoge directamente los datos necesarios para esta investigación. El estudio incluye la categorización de diversas fuentes de información, como escritos bibliográficos, publicaciones académicas, registros, documentos organizativos y otros datos web, mientras que el enfoque de la encuesta se emplea para recopilar datos de la muestra de encuesta y proporcionar información sobre las ocurrencias en lugar del estudio en sí.

Procesamiento de datos

Los datos obtenidos a partir de los procedimientos e instrumentos descritos anteriormente, con la asistencia de los colaboradores antes mencionados, se

recopila y organiza. Se utiliza estadísticas descriptivas, como tablas de frecuencia y gráficos, para analizar e interpretar los resultados. Para ello se utiliza el software estadístico SPSS 25. Asimismo, para formular las hipótesis, se propone una Hipótesis Nula y una Hipótesis Alternativa, utilizando la correlación como medio de validación. La confirmación de las hipótesis nos proporciona la base para estrategia los resultados de esta investigación.

Además, el coeficiente de correlación R-Pearson se utilizará para determinar las relaciones entre las variables sugeridas en el estudio, utilizando los hallazgos de Hernández y Mendoza (2018)

3.5. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.

H0: No existe relación significativa entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.

Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre reclutamiento y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.
2. Existe relación significativa entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.
3. Existe relación significativa entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.

3.6. Variables

Variable independiente: Gestión del talento humano Variable dependiente: Productividad Laboral

3.7. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Los recursos humanos, también conocidos como gestión de talentos humanos, son una función administrativa encargada de contratar, asignar, recompensar, desarrollar, mantener y gestionar colaboradores, según Prieto (2013).

Definición operacional

La gestión del talento humano se calcula mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido está presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)=5, Casi Siempre (CS)=4, a veces (AV)=3, Casi nunca (CN)=2 y Nunca (N)=1, esto es aplicado a 65 administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

Tabla 2

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable independiente Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Reclutamiento	Reclutamiento	
	Selección	1,2,3
	Inducción	
Capacitación	Diagnostico	
	Ejecución	4,5,6
	Evaluación	
Desarrollo	Crecimiento del personal	
	Participación	7,8,9,10
	Integración	

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Productividad Laboral

Definición conceptual

Según Ortiz et al. (2019), la productividad laboral se define como el patrón fundamental de comportamiento que tiene como objetivo lograr el máximo placer con poco esfuerzo o cansancio. Esto incluye incrementar la salida con la misma entrada o aumentar la salida mientras utiliza menos entrada, o mantener la misma salida con entrada reducida.

Definición operacional

La productividad laboral se calcula mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido está presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)=5, Casi Siempre (CS)=4, a veces (AV)=3, Casi nunca (CN)=2 y Nunca (N)=1, esto es aplicado a 65 administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

Tabla 3

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable dependiente Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Eficiencia	Recursos	1,2,3
	Resultados	
	Manejo del tiempo	
Eficacia	Productividad	4,5,6
	Competitividad	
	Trabajo en equipo	
Logro de objetivos	Acciones	7,8,9,10
	Medios	
	Políticas	

Fuente: Elaboración propia

IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS

Tabla 4

Nivel de frecuencia de la variable Gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	21,5
Medio	46	70,8
Bajo	5	7,7
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 4, la frecuencia de la variable gestión del talento humano se distribuye principalmente en niveles medios (70.8%), lo que indica que una mayoría significativa de los encuestados percibe una gestión de talento humano de intensidad intermedia en el hospital. Un 21.5% reporta un nivel alto de esta variable, mientras que solo un 7.7% la percibe como baja. Esta distribución sugiere que las prácticas de gestión del talento están implementadas de forma moderada, aunque con margen para mejorar hacia niveles superiores.

Tabla 5

Nivel de frecuencia de la dimensión reclutamiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	18,5
Medio	42	64,6
Bajo	11	16,9
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 5, se observa que la dimensión reclutamiento, el nivel medio predomina con un 64.6% de los participantes, reflejando un enfoque regular en la selección del personal. Un 18.5% de los encuestados considera que el nivel de reclutamiento es alto, mientras que un 16.9% lo percibe como bajo.

Tabla 6***Nivel de frecuencia de la dimensión capacitación***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	21,5
Medio	44	67,7
Bajo	7	10,8
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 6, la dimensión capacitación se distribuye en su mayoría en el nivel medio (67.7%), lo que señala que las actividades de capacitación son percibidas como moderadas en cuanto a su frecuencia o intensidad. Un 21.5% percibe un nivel alto de capacitación, y un 10.8% lo considera bajo, lo que indica que, aunque la capacitación se realiza, podría intensificarse para lograr un impacto mayor.

Tabla 7***Nivel de frecuencia de la dimensión desarrollo***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	15,4
Medio	50	76,9
Bajo	5	7,7
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 7, la mayoría de la muestra (76.9%) ubica la dimensión desarrollo en un nivel medio. Solo un 15.4% lo percibe como alto, y un 7.7% como bajo, lo que refleja que la oferta de desarrollo podría beneficiarse de una mayor inversión o atención para fortalecer el crecimiento de los empleados.

Tabla 8***Nivel de frecuencia de la variable Productividad laboral***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	35,4

Medio	37	56,9
Bajo	5	7,7
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 8, la variable productividad laboral, el nivel medio representa el 56.9% de las respuestas, lo que indica que los trabajadores consideran que su productividad es regular. Un 35.4% la considera alta, mientras que un 7.7% la percibe como baja. Esta distribución sugiere una productividad laboral aceptable, con un enfoque hacia la eficiencia y eficacia, aunque con espacio para optimizar.

Tabla 9

Nivel de frecuencia de la dimensión eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	18,5
Medio	44	67,7
Bajo	9	13,8
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 9, la dimensión eficiencia se percibe en su mayoría como de nivel medio (67.7%), lo cual implica que los procedimientos y procesos internos del hospital son relativamente eficientes, pero no de forma destacada. Un 18.5% reporta un nivel alto de eficiencia, y un 13.8% bajo, indicando que existen áreas en las que la eficiencia podría reforzarse.

Tabla 10***Nivel de frecuencia de la dimensión eficacia***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	40	61,5
Medio	20	30,8
Bajo	5	7,7
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 10, la dimensión de eficacia muestra una concentración notable en el nivel alto (61.5%), lo cual refleja una percepción positiva respecto a la capacidad de los trabajadores para cumplir con los objetivos propuestos. Un 30.8% lo percibe en un nivel medio y un 7.7% en bajo, lo que indica que la eficacia es uno de los puntos fuertes dentro de la productividad laboral en el hospital.

Tabla 11***Nivel de frecuencia de la dimensión logro de objetivos***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	24,6
Medio	45	69,2
Bajo	4	6,2
Total	65	100

Descripción:

En la tabla 11, la dimensión logro de objetivos se distribuye principalmente en el nivel medio (69.2%), lo que indica que los empleados tienden a alcanzar los objetivos, aunque no siempre de manera sobresaliente. Un 24.6% de los encuestados percibe un nivel alto en esta dimensión, mientras que un 6.2% lo considera bajo.

Prueba de normalidad y correlación

Tabla 12

Prueba de correlación y correlación de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,169	65	,000
Reclutamiento	,181	65	,000
Capacitación	,155	65	,001
Desarrollo	,181	65	,000
Productividad laboral	,166	65	,000
Eficiencia	,163	65	,000
Eficacia	,206	65	,000
Logro de objetivos	,151	65	,001

Descripción:

En la Tabla 12, se presentan los resultados de la prueba de normalidad mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables y dimensiones de la investigación. Los valores obtenidos muestran que la variable Gestión del talento humano tiene un nivel de significancia de 0,000, lo cual indica que esta variable no sigue una distribución normal, dado que el p-valor es inferior a 0,05. De manera similar, las dimensiones Reclutamiento (0,181; $p = 0,000$), Capacitación (0,155; $p = 0,001$), Desarrollo (0,181; $p = 0,000$), Productividad laboral (0,166; $p = 0,000$), Eficiencia (0,163; $p = 0,000$), Eficacia (0,206; $p = 0,000$) y Logro de objetivos (0,151; $p = 0,001$) también presentan p-valores menores a 0,05. Estos resultados sugieren que todas las variables y dimensiones analizadas no se distribuyen de manera normal en la muestra estudiada.

La ausencia de normalidad en estas variables y dimensiones justifica la elección de pruebas no paramétricas para el análisis de correlación, en este caso se utilizó la prueba de correlación de Spearman, que es adecuada en contextos donde no se cumple con el supuesto de normalidad. Este enfoque permite evaluar de manera efectiva las relaciones entre las variables de Gestión del talento humano y Productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. La prueba de Kolmogorov-Smirnov es aplicada en el presente estudio dado que la población es mayor o igual que 50 personas, en este caso son 65 colaboradores.

Tabla 13

Prueba de correlación entre las variables Gestión del talento humano y productividad laboral.

		Productividad laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	,551**
	Sig. Bilateral	,000
	N	65

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

Descripción:

En la tabla 13, se observa que la correlación de Spearman entre la variable Gestión del talento humano y Productividad laboral es de 0,551, con un p-valor de 0,000. Esto indica una correlación positiva moderada y significativa al nivel 0,01. Este resultado sugiere que una gestión efectiva del talento humano está asociada con una mejora en la productividad laboral de los administrativos del hospital, destacando la importancia de optimizar las prácticas de gestión para alcanzar mayores niveles de productividad.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la dimensión reclutamiento y la variable productividad laboral

		Productividad laboral
	Correlación de Spearman	,427**
Reclutamiento	Sig. Bilateral	,000
	N	65

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

Descripción:

La tabla 14 muestra una correlación de Spearman entre la dimensión Reclutamiento y la variable Productividad laboral de 0,427, con un p-valor de 0,000, lo cual es significativo al nivel 0,01. Esta correlación positiva moderada sugiere que procesos de reclutamiento bien estructurados contribuyen de manera significativa a la productividad laboral, aunque en un grado menor que la gestión general del talento humano.

Tabla 15

Prueba de correlación entre la dimensión capacitación y la variable productividad laboral

		Productividad laboral
	Correlación de Spearman	,468**
Capacitación	Sig. Bilateral	,000
	N	65

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

Descripción:

En la tabla 15, la correlación de Spearman entre la dimensión Capacitación y Productividad laboral es de 0,468, con un p-valor de 0,000, indicando una correlación positiva moderada y significativa al nivel 0,01. Este resultado implica que las actividades de capacitación están moderadamente asociadas con un

aumento en la productividad laboral, resaltando la necesidad de fortalecer los programas de capacitación para lograr un impacto mayor en el desempeño de los empleados.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la dimensión desarrollo y la variable productividad laboral.

		Productividad laboral
Desarrollo	Correlación de Spearman	,595**
	Sig. Bilateral	,000
	N	65

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

Descripción:

En la tabla 16, se reporta una correlación de Spearman de 0,595 entre la dimensión Desarrollo y Productividad laboral, con un p-valor de 0,000, lo cual indica una correlación positiva moderada y significativa al nivel 0,01. Este hallazgo sugiere que el desarrollo profesional de los empleados es un factor clave para incrementar la productividad laboral, resaltando la relevancia de implementar programas de desarrollo continuos que promuevan el crecimiento y la efectividad en el entorno laboral.

4.2. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada "Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024" surge de la necesidad de comprender cómo la adecuada gestión de los recursos humanos impacta de manera directa en el rendimiento y la eficiencia de las instituciones de salud. El sector hospitalario enfrenta constantes desafíos, desde la optimización de procesos hasta el manejo eficiente del talento humano, lo que justifica el análisis detallado de estrategias que potencien la productividad y satisfacción laboral de su personal administrativo.

Para sustentar esta investigación, se han revisado fuentes especializadas, tales como tesis previas, artículos científicos y publicaciones en revistas indexadas, que abordan la relación entre la gestión del talento y productividad laboral. Estas fuentes han permitido no solo trazar un marco teórico robusto, sino también identificar enfoques y prácticas que han sido exitosos en otras instituciones. A partir de este análisis, se busca ofrecer soluciones concretas y adaptadas al contexto del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, con miras a fortalecer su operatividad y el bienestar de su recurso humano.

Para el objetivo general: La gestión del talento humano y la productividad laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se evidencia en la tabla 13, donde se puede evidenciar un resultado de correlación de rho de spearman el cual es de 0,551 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,05, estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizado por Torres (2021) evidencia en su investigación sobre "Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021" que existe una correlación significativa entre estas variables, demostrando un coeficiente de correlación de 0.706, lo que representa una relación positiva media. Esto indica que una mejora en la gestión del talento humano puede repercutir de manera proporcional en el aumento de la productividad laboral. Los hallazgos del estudio revelan que el 53% de los informantes se mostraron en desacuerdo sobre la eficacia de la gestión del talento humano, lo que sugiere un área de mejora crucial en el contexto organizacional. En cuanto a las dimensiones analizadas, la integración del personal presentó un coeficiente de relación de 0.721 con la productividad laboral, con un nivel de significancia 0,000, indicando que la mejora en este aspecto puede resultar en un incremento proporcional de la productividad. Adicionalmente, otras dimensiones como la organización del personal, la recompensa y el desarrollo del empleado también mostraron correlaciones positivas con la productividad, con valores de 0.719, 0.732 y 0.745 respectivamente, confirmando que los elementos de gestión que impactan el desarrollo y retención del talento contribuyen a la optimización del rendimiento laboral en GERCETUR. Estos resultados sugieren que el fortalecimiento de estrategias de gestión del talento humano, enfocadas en

la integración, motivación y recompensas, podría mejorar significativamente la productividad organizacional.

Para el objetivo específico N° 01: El reclutamiento y la productividad laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se evidencia en la tabla 14, donde se puede evidenciar un resultado de correlación de rho de spearman el cual es de 0,427 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,05, estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizado por Salvatierra (2022) Donde la hipótesis general se confirma, al obtenerse un coeficiente $r = 0.530$, lo que indica una correlación positiva de magnitud media entre las variables de reclutamiento y selección de personal y la productividad laboral en la empresa Cardsilplast SAC para el año 2022. Esto implica que la empresa dispone de un proceso de reclutamiento de tipo tradicional y básico, con una limitada integración de tecnología en su aplicación, lo que impacta negativamente en la productividad de sus colaboradores al no contar con personal altamente calificado en los puestos de trabajo. Los resultados sugieren que un adecuado procedimiento de reclutamiento influye en el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa. La investigación concluye que mejorar el proceso de selección contribuye significativamente a la optimización de la productividad laboral, subrayando la importancia de adoptar nuevas técnicas para potenciar el capital humano.

Para el objetivo específico N° 02: La capacitación y la productividad laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se evidencia en la tabla 15, donde se puede evidenciar un resultado de correlación de rho de spearman el cual es de 0,468 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,05, estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizado por Aguirre (2021) A partir de la prueba de hipótesis, se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.644 entre la capacitación y la productividad laboral en la oficina de Administración de una institución pública. Asimismo, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, el cual, al ser menor al umbral de probabilidad de 0.05, permitió aceptar la hipótesis general planteada. Este resultado se fundamenta en la percepción del personal de la institución, donde el 35% de los trabajadores consideró que la capacitación era de nivel bueno,

mientras que el 41% evaluó la productividad laboral con un nivel bueno. Esto refleja que la institución proporciona información adecuada sobre las normas y que las actividades se desarrollan conforme a las políticas establecidas por la oficina de Administración. Sin embargo, un segmento del personal manifestó dificultades para adaptarse a situaciones nuevas, lo que afectó la resolución de problemas dentro del tiempo estipulado y generó actitudes negativas, debido a una falta de identificación con la institución pública.

Para el objetivo específico N° 03: El desarrollo y la productividad laboral tienen un vínculo estadístico moderado, como se evidencia en la tabla 16, donde se puede evidenciar un resultado de correlación de rho de Spearman el cual es de 0,595 para muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que el P-value de 0,05, estos resultados son parecidos o similares a la investigación realizada por Boyd (2017) Este análisis sugiere que existe una relación estadísticamente significativa y de intensidad moderada entre las dos variables de estudio. El valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0.463 indica que hay una relación positiva entre las variables, mientras que el nivel de significancia de 0.017 (menor a 0.05) confirma que esta relación no es producto del azar, sino que es relevante desde un punto de vista estadístico. En consecuencia, este resultado valida la hipótesis planteada, lo que respalda la necesidad de considerar esta relación al formular estrategias, conclusiones y recomendaciones que beneficien a la empresa de transporte y venta de combustible. Esto podría implicar ajustes o mejoras en procesos relacionados para maximizar los resultados positivos derivados de dicha relación.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. Usando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de (P-Value = 0,000 < 0,05) con un RS = 0,551 en un nivel moderado de correlación, lográndose aceptar la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.
2. Se determinó que, si existe relación entre reclutamiento y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. Usando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de (P-Value = 0,000 < 0,05) con un RS = 0,427 en un nivel moderado de correlación, lográndose aceptar la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.
3. Se determinó que, si existe relación entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. Usando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de (P-Value = 0,000 < 0,05) con un RS = 0,468 en un nivel moderado de correlación, lográndose aceptar la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.
4. Se determinó que, si existe relación entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024. Usando la prueba de hipótesis con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, obteniendo un valor de (P-Value = 0,000 < 0,05) con un RS = 0,595 en un nivel moderado de correlación, lográndose aceptar la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos deben desarrollar un plan integral de gestión del talento humano que considere aspectos como la evaluación de desempeño, incentivos y la creación de un clima organizacional adecuado. Esto requiere Implementar evaluaciones periódicas de desempeño para identificar áreas de mejora y reconocer logros, lo que fomentará la motivación y la eficiencia del personal. Además, se deben establecer programas de incentivos no económicos (por ejemplo, reconocimientos públicos) para aquellos empleados que superen sus objetivos, promoviendo una cultura de productividad.
2. Los directivos deben mejorar el proceso de reclutamiento mediante técnicas de selección más rigurosas y orientadas a competencias específicas. Esto implica incorporar herramientas de evaluación de habilidades, competencias y pruebas psicométricas durante el proceso de selección para asegurar que el talento ingresante se alinee con las necesidades de la organización. De esta manera, se logrará una mayor adecuación al puesto, lo que impactará positivamente en la productividad laboral.
3. Los directivos deben desarrollar e implementar programas de capacitación continua que fortalezcan las habilidades y conocimientos específicos del personal administrativo. Esto sugiere diseñar un programa de capacitación anual basado en las necesidades detectadas en evaluaciones de desempeño y cambios en el entorno hospitalario. Asegurarse de incluir tanto formación técnica como habilidades blandas (comunicación, liderazgo, etc.). Se puede recurrir a talleres, seminarios, y plataformas en línea para maximizar el acceso y la flexibilidad.
 1. Los directivos deben promover el desarrollo profesional de los empleados mediante oportunidades de crecimiento dentro de la institución. Para ello se debe crear un sistema de promoción interna que permita a los empleados conocer las posibilidades de ascenso y los requisitos para acceder a dichos puestos. Esto puede acompañarse de mentorías y coaching para fortalecer habilidades y preparar al personal para asumir mayores responsabilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseño de procesos de Gestión del talento humano*. Chile: Consejo editorial universitario.
- Acosta Marin, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: un analisis de la productividad laboral desde un punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia. (*Tesis de titulación*). Universidad de Antioquia, Colombia.
- Aguirre Janampa, M. I. (2021). Capacitación y productividad laboral en la oficina de Administración de un institución pública, Lima, 2021. (*Tesis de Maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granica.
- Alvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutierrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. *Universidad de Concepción*. (Tesis de Licenciatura), Los Angeles.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edición*. Caracas: Episteme.
- Atehortúa Hurtado, F. (2015). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educacion.
- Bouzas Ortiz, J. A. (2019). *Gestión del talento humano*. España: Lure Editores.
- Boyd León, Y. F. (2017). Relación entre el desarrollo de personas y la productividad de los colaboradores de una empresa de transporte y venta de combustible, cajamarca - 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Privada del norte, Cajamarca.
- Caicho Villaverde, Y. (2021). Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Caceres", SJL - 2020. (*Tesis de Maestria*). Universidad CEsar Vallejo, Lima.

- Carrasco Diaz, S. (2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos .
- Castillo Palacios, F. W. (2015). *Importancia del talento humano*. España: Mc graw hill.
- Chango Santos, M. X. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A. (*Tesis de Titulación*). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Del castillo Mendez, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. (*Tesis de Maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Diaz, D. (2012). *Producción y desarrollo: gestión y aplicación*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Dolan, S. L., Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Valle, R. (2010). *La gestión de recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. España: REBIUN.
- Escobar Machado, J. A. (2017). La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa Union Libre. (*Tesis de maestria*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato.
- Gonzales Vazquez, K. Y., Román Cortez, K. R., & Bermeo Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las ciencias* , 7(3), 1175 - 1185.
- Hernandez Sampieri, R. M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hualpa Morán, S. S. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en los procesos administrativos de las escuelas de la UPEC. *Transferencia tecnologica y emprendimiento*, 1(12), 1-22.

- Inca Allcahuaman, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2015). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw Hill.
- Louffat, E. (2010). *Administración del potencial humano*. España: Cengage Learning.
- Lozano Correa, L. J. (2013). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista escuela de Administración de negocios*, 5(60), 147-163.
- Ludym Jaimes, M. L., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175- 186.
- Medina Sancarranco, G. (2023). Gestión de la calidad y productividad laboral de trabajadores administrativos, Hospital José Alfredo Mendoza Olavarria II - 2, Tumbes, 2022. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Noel Puyen, M. A., & Serna Farfan, Y. E. (2017). Gestión del talento humano y la calidad del servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos - 2015. (*Tesis de titulación*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Ochoa Calderon, K. C. (2014). Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)". (*Tesis de Grado*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Ortiz Campillo, L., Ortiz Ospino, L. E., Coronell Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 186 - 197.

- Othman, b. j., Farhad, A.-k., & Mohd Diah, M. L. (2019). This Study Examines the Antecedents and the Effects of Knowledge Management and Information Technology in the Manufacturing Industry. *Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 899 - 908.
- Perea Rivera, J. L. (2006). Gestión de recursos humanos: Enfoque Sistemático en una perspectiva global. *IIPSI*, 109 - 122.
- Perea Rivera, J. L. (2010). Gestión de recursos humanos: enfoque sistematico en una perspectiva global. *Revista de investigación en psicología* , 9(1), 109-122.
- Periche More, G. L. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza Vea Tumbes, 2022. (*Tesis de Titulación*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del perosnal. (*Tesis de titulación*). Universidad de Medellin, Colombia.
- Prieto García, C. (2015). Analisis de la eficiencia tecnica y asignativa a traves de las fronteras estocaticas de costes: Una aplicación a los hospitales del INSALUD. (*Tesis de Doctorado*). Universidad de Valladolid, España.
- Quintana Lombeida, M. D., & Diaz Muñoz, G. A. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la agrupación joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)* , 22(1), 29 - 48.
- Ramirez Molina, R. I., Chacón Zuñiga, H. C., & Valencia Alfaro, K. P. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en la pequeñas y medianas empresas . *Centro de investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 1(16), 20 - 42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodriguez Moreno, D. C., & Torres Niño, N. C. (2016). La gestión humana en entidades financieras y de seguros. *PUENTE*, 67 - 72.

- Salvatierra Jesus, C. V. (2022). Reclutamiento y selección del personal y su contribución con la productividad laboral en la empresa Cardsilplast SAC Lima, 2022. (*Tesis de titulación*). Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- Santos Santillan, W. V. (2016). Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública Celec E.p. (*Tesis de Maestría*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Selis, S. (28 de Abril de 2016). *Logro de Objetivos*. Exito Personal: <https://www.exitopersonal.com/logro-de-objetivos/>
- Torres Perez, D. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área de recursos humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Trillini, C. (01 de Diciembre de 2019). *Definición de logro*. Enciclopedia: <https://enciclopedia.net/logro/>
- Urgiles Urgiles, S. L., Erazo Alvarez, J. C., & Narvaez Zurita, C. I. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito de la pequeña empresa Biblián LTDA. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* , 4(1), 408-435.
- Valentin Rodriguez, H. A. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. (*Tesis de Titulación*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Vallejo Chavez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ESPOCH.
- Vasquez López, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industrial. Un analisis global. *El trimestre economico*, 1055(338), 277 - 310.
- Vasquez, G., Yuleisy, K., Roman Cortez, K. R., & Bermeo Fuentes, M. A. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las ciencias* , 7(3), 1175 - 1185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable independiente	Gestión del talento humano	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Los recursos humanos, también conocidos como gestión de talentos humanos, son una función administrativa encargada de contratar, asignar, recompensar, desarrollar, mantener y gestionar colaboradores, según Prieto (2013).	La gestión del talento humano se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)=5, Casi Siempre (CS)=4, a veces (AV)=3, Casi nunca (CN)=2 y Nunca (N)=1, esto será aplicado a 65 administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.	Reclutamiento	Reclutamiento	Reclutamiento
				Selección		
				Inducción		
				Capacitación	Diagnostico	4,5,6
					Ejecución	
					Evaluación	
				Desarrollo	Crecimiento del personal	7,8,9,10
					Participación	
					Integración	

Variable independiente	Gestión del talento humano	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Según Ortiz et al. (2019) la productividad laboral se define como el patrón fundamental de comportamiento que tiene como objetivo lograr el máximo placer con poco esfuerzo o cansancio. Esto incluye incrementar la salida con la misma entrada o aumentar la salida mientras utiliza menos entrada, o mantener la misma salida con entrada reducida.	La productividad laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert: Siempre (S)=5, Casi Siempre (CS)=4, a veces (AV)=3, Casi nunca (CN)=2 y Nunca (N)=1, esto será aplicado a 65 administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.	Eficiencia	Eficiencia	Recursos
				Resultados		
				Manejo del tiempo		
				Eficacia	Productividad	4,5,6
					Competitividad	
					Trabajo en equipo	
				Logro de objetivos	Acciones	7,8,9,10
					Medios	
					Políticas	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y Muestra
¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024?	Determinar la relación entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.	H1: Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.		Reclutamiento Capacitación Desarrollo	Reclutamiento Selección Inducción Diagnostico Ejecución Evaluación Crecimiento del personal Participación Integración	Método: Cuantitativo Tipo: Correlacional Descriptiva Diseño: No experimental Técnica: Encuesta	Población: Conformada por 65 administrativos del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría Muestra:
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente				
1. ¿Cuál es la relación entre reclutamiento y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024?	1. Describir la relación entre reclutamiento y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024	1. Existe relación significativa entre reclutamiento y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.		Eficiencia Eficacia Logro de objetivos	Recursos Resultados Manejo del tiempo Productividad Competitividad Trabajo en equipo Acciones Medios Políticas	Instrumento: Cuestionario	Conformada por 65 administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría

<p>2. ¿Cuál es la relación entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024?</p>	<p>2. Explicar la relación entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.</p>	<p>2. Existe relación significativa entre capacitación y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.</p>					
<p>3. ¿Cuál es la relación entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024?</p>	<p>3.eterminar la relación entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024</p>	<p>3. Existe relación significativa entre desarrollo y productividad laboral en los administrativos del hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2024.</p>					

Anexo 3: Cuestionario de las dos variables

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la influencia de la Gestión del talento humano y productividad laboral en los administrativos del Hospital Jose Alfredo Mendoza Olavarria.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta entidad.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1: Nunca	2: Casi Nunca	3: A veces	4: Casi Siempre	5: Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

I. Marketing Relacional

N°	Ítems	1	2	3	4	5
RECLUTAMIENTO						
1	¿Están establecidos correctamente los programas de reclutamiento del personal?					
2	¿Está de acuerdo con los criterios que se toman para la selección del personal?					
3	¿Se aplica programas de inducción para el personal nuevo que ingresa a laborar en la entidad?					
CAPACITACIÓN						
4	¿El diagnóstico de las capacitaciones son los óptimos?					
5	¿Se ejecutan correctamente los programas de capacitación?					
6	¿La entidad evalúa periódicamente las habilidades y destrezas del personal?					
DESARROLLO						
7	¿La entidad aporta en el crecimiento tanto personal como profesional del colaborador?					
8	¿La entidad toma en cuenta su participación en la toma de decisiones?					
9	¿La entidad fomenta la participación?					
10	¿La entidad realiza talleres de integración?					

II. Productividad Laboral

N°	Ítems	1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
1	¿Considera que los recursos de la empresa son manejados eficientemente?					
2	¿Los resultados obtenidos de las actividades realizadas contribuyen con la entidad?					
3	¿Los tiempos para cada actividad se gestionan eficientemente?					
EFICACIA						
4	¿Presencia crecimiento de productividad en el resto de áreas?					
5	¿La entidad fomenta la competitividad entre sus colaboradores?					
6	¿El trabajo en equipo es una práctica habitual dentro de la entidad?					
LOGRO DE OBJETIVOS						
7	¿Se programan periódicamente las acciones a realizar para el cumplimiento de los objetivos?					
8	¿La entidad brinda los medios necesarios a sus colaboradores para que cumplan los objetivos?					
9	¿Las políticas que toma la entidad para sus colaboradores van de acorde a las actividades que se realizan?					
10	¿Son aplicadas las políticas de cumplimiento de objetivos?					