



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE ENFERMERÍA UNIDAD  
DE POSGRADO**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y  
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SERVICIOS DE  
NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL  
DOCENTE MATERNO INFANTIL “EL CARMEN”  
HUANCAYO.**

**Línea de investigación: Recursos humanos en salud**

**PRESENTADO POR:**

Bach. RAMÍREZ CONDORI ROSA MARÍA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA SALUD**

**Mención en Administración y Gerencia en Servicios de Salud**

**HUANCAVELICA, PERÚ**

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por ley 25265)

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

(Resolución N° 421-2002-R-UNH)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En sesión ordinaria virtual, con el uso de la herramienta "Google Meet" para video conferencias, desde la sala virtual de sustentación de la Facultad de Enfermería, los integrantes miembros de jurado evaluador, conformado por:

**PRESIDENTE** : Dra. Yda Flor Camposano Cordova  
<https://orcid.org/0000-0001-8685-117X>  
DNI N° 19835422

**SECRETARIO** : Mg. Rodrigo Quispe Rojas  
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3063>  
DNI N° 23248629

**VOCAL** : Dr. Cesar Cipriano Zea Montesinos  
<https://orcid.org/0000-0003-1109-5458>  
DNI N° 01208102

Asesor: Dr. Guido Flores Marin

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH, asimismo,

De conformidad con la Directiva N° 001-VRAC-UNH "Normas para la Sustentación de Tesis, Trabajos de Investigación, Trabajos Académicos y Trabajos de Suficiencia Profesional, para optar Grados y Títulos Profesionales no Presencial o Virtual en la UNH, en el marco del estado de emergencia COVID-19".

La candidata al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

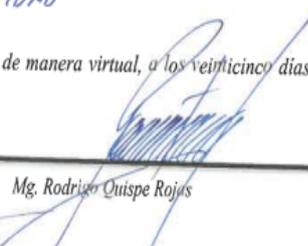
Doña: RAMÍREZ CONDORI, Rosa Maria, identificada con DNI N° 20653823; procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SERVICIOS DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL "EL CARMEN" HUANCAYO.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación virtual, realizándose la deliberación y calificación de manera sincrónica, resultando:

Con el calificado: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

Y para la constancia se extiende el ACTA de sustentación de manera virtual, a los veinticinco días del mes de agosto del año 2022.

  
Dr. Yda Flor Camposano Cordova

  
Mg. Rodrigo Quispe Rojas

  
Dr. César Cipriano Zea Montesinos

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 008-2022-UPGFEN.

**ASESOR**

Dr. Guido Flores Marín

DNI:40478035

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0213-8225>

**AUTORA**

Bach. RAMÍREZ CONDORI ROSA MARÍA

DNI:20653823

## Dedicatoria

A Dios y mi familia por su apoyo  
incondicionales durante mi perfeccionamiento  
profesional.

Rosa.

## Resumen

Tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo, empleó la investigación básica de nivel correlacional, con método de análisis y síntesis, de diseño no experimental, transeccional, con población de 145 trabajadores de Neonatología, siendo 77 la muestra de investigación. Obteniendo los siguientes resultados, existe mayor frecuencia de 36 a 45 años 41.6% (32); predomina el sexo femenino 63.6% (49); se evidencia mayor personal nombrado 55.8% (43) y mayor cantidad de enfermeras 48.1% (37) y técnicos en enfermería 24.7% (19); un 59.74% (46) mencionan que la gestión de capital humano en su dimensión capacidad es adecuada, con productividad laboral regular, un 3.90% (03) establecen que la gestión del capital humano en su dimensión capacidad es inadecuada y productividad laboral buena; un 55.84% (43) mencionan que la gestión de capital humano en su dimensión comportamiento es adecuada, con productividad laboral regular y un 6.49% (05) establecen que la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento es inadecuada, con productividad laboral buena; un 58.44% (45) mencionan que la gestión de capital humano en su dimensión compensación es adecuada, con productividad laboral regular y un 3.90% (03) dice que la gestión del capital humano en su dimensión compensación es inadecuada, con productividad laboral buena; un 58.44% (45) manifiesta que la gestión de capital humano es adecuada, con productividad laboral regular; un 3.90% (03) manifiestan que la gestión del capital humano es inadecuada, con productividad laboral buena. Conclusión, existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano y la productividad laboral, con un valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) al 0.05 de significancia.

**Palabras clave:** Gestión del capital humano, neonatología, productividad laboral.

## Abstract

Its objective was to determine the relationship between human capital management and labor productivity in Neonatology services of the Regional Maternal and Child Hospital "El Carmen" Huancayo, used basic research at a correlational level, with a method of analysis and synthesis, of non-experimental design, transectional, with a population of 145 Neonatology workers, with 77 being the research sample. Obtaining the following results, there is a higher frequency from 36 to 45 years 41.6% (32); female sex 63.6% (49) predominates; more appointed personnel 55.8% (43) and more nurses 48.1% (37) and nursing technicians 24.7% (19); 59.74% (46) mention that the management of human capital in its capacity dimension is adequate, with regular labor productivity, 3.90% (03) establish that the management of human capital in its capacity dimension is inadequate and good labor productivity; 55.84% (43) mention that the management of human capital in its behavioral dimension is adequate, with regular labor productivity and 6.49% (05) state that the management of human capital in its behavioral dimension is inadequate, with good labor productivity; 58.44% (45) mention that the management of human capital in its compensation dimension is adequate, with regular labor productivity and 3.90% (03) say that the management of human capital in its compensation dimension is inadequate, with good labor productivity; 58.44% (45) state that human capital management is adequate, with regular labor productivity; 3.90% (03) state that human capital management is inadequate, with good labor productivity. Conclusion, There is a weak positive relationship between the management of human capital and labor productivity in neonatology. With a value of " $\rho$ " = - 0.206 ( $p = 0.073$ ) at 0.05 of significance.

**Keywords:** Human capital management, neonatology, labor productivity.

# Índice

Acta de Sustentación .....	ii
Asesor.....	iii
Autora.....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Índice.....	viii
Contenido de Cuadros y Tablas.....	xii
Contenido y Figuras .....	xii
Introducción.....	13
Capítulo I.....	14
El Problema .....	14
1.1    Planteamiento del Problema.....	14
1.2    Formulación del Problema .....	16
1.3    Objetivos de la Investigación .....	16
1.4    Justificación.....	17
Capítulo II.....	19
Marco Teórico .....	19
2.1    Antecedentes de la Investigación .....	19
2.2    Bases Teóricas .....	24
2.3    Formulación de Hipótesis.....	37
2.4    Definición de Términos.....	38
2.5    Identificación de Variables.....	39
2.6    Operacionalización de Variables .....	40

Capítulo III .....	45
Metodología de la investigación.....	45
3.1    Tipo de Investigación .....	45
3.2    Nivel de Investigación.....	45
3.3    Métodos de Investigación.....	45
3.4    Diseño de Investigación .....	45
3.5    Población, Muestra y Muestreo.....	46
3.6    Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos .....	47
3.7    Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.....	48
3.8    Descripción de la Prueba de Hipótesis .....	48
Capítulo IV .....	49
Presentación de Resultados .....	49
4.1    Presentación e interpretación de Datos .....	49
4.2    Discusión de resultados .....	55
4.3    Proceso de prueba de hipótesis.....	57
Conclusiones .....	62
Recomendaciones .....	63
Referencias Bibliográficas .....	64
APÉNDICE .....	68
Apéndice 01: Matriz de consistencia.....	A
Apéndice 02: Instrumento de recolección de datos.....	C
Apéndice 03: Validez de Instrumento para medir Gestión del Capital Humano .....	G
Apéndice 04: Confiabilidad de Instrumento mediante Alfa de Crombach .....	I
Apéndice 05: Base de Datos.....	M
Apéndice 06: Baremos .....	O
Apéndice 07: Juicio de Expertos .....	P

Apéndice 08: Artículo Científico .....	Q
Apéndice 09: Panel fotográfico .....	R

## **Contenido de Cuadros y Tablas**

Cuadro 1	Población.	41
Cuadro 2	Muestra	42
Tabla 1	Características sociodemográficas de la muestra de estudio.	45
Tabla 2	Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.	46
Tabla 3	Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores de los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.	47
Tabla 4	Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo	48
Tabla 5	Relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo.	

## **Contenido e Figuras**

Figura 1	Características sociodemográficas de la muestra de estudio	45
Figura 2	Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.	46
Figura 3	Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores de los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo.	47

Figura 4 Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión 48  
compensación laboral y la productividad laboral en servicios de  
neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El  
Carmen”, Huancayo.

Figura 5 Relación entre gestión del capital humano y productividad laboral 49  
en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente  
Materno Infantil “El Carmen” Huancayo.

## **Introducción**

La gestión del capital humano fue acuñada para realizar una similitud categórica útil entre el aporte de recursos para incrementar el stock del capital visible cotidiano (edificios, máquinas, herramientas, etc.) para acrecentar la productividad del trabajo y la inversión en la capacitación educativa o el adiestramiento de la mano de obra como medios facultativos para lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

La productividad es un medio de medición que evidencia si se están utilizando los recursos de dicha institución o empresa en los procesos de generación de productos de servicios o bienes. Es la acción de ser una persona útil y productiva. Puede que sea una acción conjunta o individual para ejecutar un servicio o producto mediante a través de la utilización de sistemas y métodos de manufactura o fabricación, donde se evidencian condicionantes de tipo variable o constante, tales como, espacio, tiempo y recursos.

Por lo que la tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo

El informe de tesis se organizó en cuatro capítulos: Capítulo I: El problema, en este apartado se describe el tema de la tesis; Capítulo II Marco Teórico, se incorpora una revisión bibliográfica de los fundamentos de la tesis; en el Capítulo III Metodología de la Investigación, se aborda la revisión bibliográfica de temas relevantes y principales sobre los fundamentos de la propuesta metodológica del estudio; y finalmente se presenta el Capítulo IV Presentación de Resultados, se detallan los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos, seguidamente se desarrolla el análisis de los mismos. Así mismo; se presenta las conclusiones, que son aportaciones para futuras investigaciones en la misma línea temática propuesta por la tesis, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora.

# **Capítulo I**

## **El Problema**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

En este mundo globalizado los procesos de gestión del talento humano, fueron una de las primordiales razones en el cual se gestaron las políticas, habilidades, capacidades, conocimientos y acciones que establecieron el buen desempeño laboral de los trabajadores y colaboradores de una institución u organización.

La Gestión del Capital Humano más conocida como HCM por sus siglas en el idioma inglés, fue una propuesta de Oracle para la transformación con enfoque en el personal para generar oportunidades, compromisos, productividad y valor institucional por ser el personal considerado como un activo empresarial (1).

En el pasado foro económico internacional realizado por el Centro de Desarrollo Industrial, Schwab y Zahidi hicieron referencia que las empresas públicas y privadas solo emplean el 62% de su capital humano y generalmente descuidan el 38% del talento con la que poseen los trabajadores. Así mismo el 30% de las 130 naciones miembros solo emplean el 70% del capital humano de su gente (2).

En fechas pasadas en la ciudad de México se estableció un modelo de gestión

del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el proyecto Especial Huallaga Central y Bajo donde Castro, mencionó que la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante los procesos de capacitación y estímulos de desempeño que realiza la institución (3).

En un estudio desarrollado en Venezuela Martínez et al., evidenció que de acuerdo al coeficiente R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano fue adecuada e incide en la mejora del desempeño laboral y gestión pública que desarrollan los empleados miembros de la del Ministerio de Salud (4).

En Perú la Universidad ESAN, y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, desarrollaron el "I Barómetro DCH: donde hicieron de conocimiento la valoración de los directivos de diferentes organizaciones en relación al capital humano como tendencia fundamental para la mejora del desempeño laboral del personal a cargo. (5)

En tanto en Huacho, Salvatierra, evidenció que la Gestión del talento humano, no se empleaba adecuadamente, tal es así, que el 20% de trabajadores asistenciales mencionaron que sus autoridades no incentivan compartir el conocimiento, el 31,4% no existe un eficiente liderazgo y el 68,6% solo a veces hay gestores que tienen actitud emprendedora; en relación a desempeño laboral el 60% manifiesta que a veces satisfacen sus necesidades laborales, el 28,6% a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia (6).

Los Servicios de Neonatología, forman parte del Hospital Regional Docente Materno Infantil "El Carmen" la cual depende de la Dirección del Ministerio de Salud y fue considerado uno de los hospitales a nivel regional con capacidad de resolución en especialidades materno infantil (7). Es así que en cada una de sus unidades existieron jefes directos encargados de gestionar los recursos humanos para lograr la misión y los logros exigidos por la entidad rectora. Tal es así que dicha gestión se evidenció en el quehacer continuo de los profesionales que laboran dentro del servicio; sin embargo, dicha información es inexacta por no contar con registros e indicadores de productividad visibles que evidencien los diferentes modelos de aplicación de

la gestión del talento humano.

Motivo por la cual se procede a formular la siguiente pregunta...

## 1.2 Formulación del Problema

### Problema General

¿Existe relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021?

### Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la **población** de estudio del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021?
- ¿Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral **en los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021?
- ¿Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores **de los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021?
- ¿Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral **en los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021?

## 1.3 Objetivos de la Investigación

### Objetivo general

Determinar la relación entre gestión del capital humano y productividad laboral **en servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021.

### Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas de la **población** de estudio del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno

Infantil “El Carmen” Huancayo 2021.

- Establecer la relación que existe entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral **en los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.
- Establecer la relación que existe entre la gestión del capital humano en su dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores **de los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.
- Establecer la relación que existe entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.

#### **1.4 Justificación**

Los servicios de Neonatología vienen desarrollando diferentes procesos de transformación, en relación a las actividades asistenciales establecidas, lo que hizo imperativo dar una mirada a los procesos de gestión del capital humano en sus instalaciones, con el fin de evidenciar indicadores de cumplimiento de la misión y visión del servicio; Donde podemos enfocarnos en la productividad que se genera.

El desarrollo del presente estudio fue basado en lo evidenciado durante los años de trabajo en el servicio de Neonatología, donde se pudo vislumbrar distintos jefes de servicio y diferentes estilos de gestión del talento humano por lo que se hizo imperativo la realización de un estudio para establecer si los tipos de gestión humana aplicadas en el servicio se relacionan con la productividad que poseen los diferentes trabajadores de salud que laboran en dicha unidad.

El presente estudio busco establecer los procesos de gestión del capital humano para evidenciar si estas tienen efecto en el rendimiento de la productividad laboral, para ello, se estudió a detalle las dimensiones de la gestión del capital humano y se obtuvo datos de los trabajadores del servicio

de neonatología en forma directa.

La importancia del presente trabajo de investigación radicó en el aporte de información científica que favorece a las funciones de los jefes de servicio y jefes de la institución, quienes al evidenciar los resultados tendrán que elaborar planes de incentivos, capacitaciones, reconocimientos al desempeño y productividad ejecutada por cada miembro del servicio. Así mismo permitirá tomar medidas correctivas sobre indicadores negativos existentes.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **Antecedentes Internacionales**

Castro K. (2020) en el artículo científico cuyo objetivo fue determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Investigación básica, de diseño no experimental, descriptiva y transversal. Concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, vale decir que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, resaltando las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución. (3)

Jara A; Asmat N; Alberca N & Medina J. (2019) en el artículo científico cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud durante el año 2018. Utilizó el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Resultados, ante un coeficiente R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el

mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores.  
(4)

García M. (2016) en la tesis doctoral, cuyo objetivo general fue analizar si los conocimientos redundan en mayores beneficios para la empresa; analizar las capacidades como fuente de generación de beneficios; y analizar las habilidades de los empleados como variable influyente en la mejora del beneficio. Estudio básico de tipo descriptivo. Los resultados muestran que las características específicas de los activos intangibles que los diferencian de los activos tangibles son la falta de usos alternativos, ser no separables, y la mayor incertidumbre acerca de su recuperación. Los activos intangibles se engloban generalmente dentro del concepto de capital intelectual. El capital intelectual se considera una ventaja competitiva sostenible por las importantes inversiones en capital humano. En conclusión, mayores conocimientos de los empleados redundan en mayor productividad de los empleados y, por tanto, en mejores resultados para la empresa. (8)

Lerma L. y Morales T. en la tesis de maestría cuyo objetivo fue analizar las variables del capital humano y la competitividad en Instituciones de Educación Superior, caso Fundación Universitaria del Área Andina. Metodológicamente de tipo descriptivo con análisis cualitativo y cuantitativo. Se visualiza como la gestión e inversión en el Capital Humano impacta la competitividad de la organización o institución con relación a sus variables estudiadas. En conclusión, La formación de los profesores es una forma de incrementar el capital humano en la institución y a la vez es un indicador interno y externo de la competitividad. (9)

### **Antecedentes Nacionales**

Huanga G. (2020) en su tesis de maestría cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay. Metodología, tuvo una muestra de 80 personas asistenciales, siendo la

investigación de tipo básica, no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo. Concluyó que existe relación significativa y directa entre la Gestión del capital humano y productividad laboral del trabajador asistencial, demostrada con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .615\*\*), el nivel de relación es moderada. (10)

Millan C. (2019) en la tesis doctoral cuyo objetivo fue determinar en qué medida la aplicación de la Gestión del Talento Humano, mediante el análisis corporativo influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Empleó la investigación de tipo básica, de nivel descriptivo; de diseño metodológico no experimental y descriptivo, contó con población de 30 personas. Concluye con un resultado de 0.92, lo que indica que existe relación considerada positiva para ambas variables de estudio. (11)

Salvatierra R. (2019) en su tesis de maestría cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. De diseño no experimental, transversal, correlacional causal. Con una población de 35 trabajadores. Resultados, el 20% de trabajadores mencionó que el hospital no incentiva que compartas tu conocimiento con los demás trabajadores, 31,4% mencionaron, “no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital” y el 68,6% mencionan que solo a veces tienen una actitud emprendedora. Por otro lado, con respecto a la variable “Desempeño laboral”, el 60% establece que a veces satisfacen todas sus necesidades y deseos dentro del hospital, el 28,6% mencionó que solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia. Concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal asistencial. (6)

Pumacajia D. (2019) en su tesis cuyo objetivo fue determinar el nivel de incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores. Estudio descriptivo con diseño correlacional. Los resultados

fueron: se determinó la existencia de incidencia entre la Gestión del Talento humano y Factores que afectan en los trabajadores de la empresa Master Con GSE.I.R.L, con un análisis de Chi cuadrado de asociación de 41.985, que fue estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ), indicando una relación positiva entre estas variables. Se determinó la no existencia de relación entre la Satisfacción del personal y el desempeño laboral, con un análisis de chi cuadrado de asociación de 8.783 que fue no significativo ( $p > 0.05$ ), no probando que exista relación entre estas variables. Se concluye señalando la existencia de relación entre el talento humano y el desempeño laboral, con un análisis de Chi cuadrado de asociación de 11.716 que fue estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ). (12)

Vílchez S; Paz B. (2018), en la tesis de maestría, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018. Estudio cuantitativo, aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional. Resultados, existe relación estadísticamente significativa según  $p = 0,000$  entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, existe relación estadísticamente significativa según  $p = 0,007$  entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral; y finalmente, existe relación estadísticamente significativa según  $p = 0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral. En conclusión, existe relación estadísticamente significativa según  $p = 0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús (13).

Del Castillo A. (2017) en su tesis de maestría cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Investigación de tipo descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo y de nivel básico, con muestra censal de 82 trabajadores de muestreo probabilístico. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 000. < 0.05$  (14).

Cerquín, S., & Roncal, J. T. (2017) en su tesis cuyo objetivo fue conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017. Estudio con diseño no experimental de tipo correlacional, transeccional y empleó la muestra censal siendo 32 trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Concluye: la gestión del talento humano influye muy significativamente en la productividad laboral de los trabajadores, obtuvo un valor estadístico de prueba Tau-b de Kendall de  $\tau = 0.73$ , con nivel de significancia menor al 1% ( $P < 0.01$ ) (15).

De Paz V. (2017) en la tesis de grado de maestro cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima. Metodológicamente fue un estudio de tipo sustantiva, de naturaleza descriptiva y correlacional. Los resultados el 79% del modelo es principal en su cargo laboral y contribuye así al ordenamiento y hay que laborar para lograr el mejoramiento de los empleados y el ordenamiento óptimo, 66,67% no fueron sometidos al procedimientos médicos y evaluación por parte de un médico de salud ocupacional en el periodo de evaluación. En conclusión, existe relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017 (16).

Esteban V; Fernández I (2016) en el artículo científico cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión del capital humano en la productividad laboral del personal de una entidad educativa privada en la ciudad de Arequipa. Estudio de tipo descriptiva, explicativa y cualitativa, concluye que es fundamental la transformación de la visión organizacional desde el Capital Humano hacia el desarrollo y potencialización de los componentes internos, que es lo que dará una ventaja competitiva en el tiempo a la entidad educativa. (17)

Centeno V. (2017) en su tesis de maestría tuvo como objetivo determinar en qué medida la. Un estudio de tipo no experimental descriptivo-correlacional. Los resultados muestran que existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo debido a que el 43,3% de los

trabajadores encuestados opto por siempre, el 30,0% marco casi siempre, 23,3% marco casi nunca y solo el 3,3% indico nunca. En conclusión, al alcalde y jefes de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, deben elaborar estrategias de estímulos orientada a los trabajadores para mejorar la productividad. (18)

Suyo E. (2017) en su tesis de maestría cuyo objetivo fue determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras- Urubamba, 2017. Estudio básico, no experimental, de diseño descriptivo correlacional, de corte transeccional, la población y muestra fue 73 trabajadores administrativos. El 28.8% de los trabajadores dice que es adecuada la gestión del talento humano, el 5.5% indica que es muy adecuado la gestión del recurso humano. Concluyendo, la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017 (19).

Gianella R. (2016) en la tesis de maestría cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Metodológicamente, de tipo hipotético deductivo, de método científico general. Resultados: el 36% del personal de obstetricia y enfermería manifiestan que la gestión del talento humano es regular, 38% considera que la selección de personal es buena, 65% que la capacitación de personas es regular y 76% manifiesta que el desarrollo de personas es regular. Concluye, que entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.497; es decir a mayor gestión del talento humano mayor productividad laboral (20).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Teorías**

#### **Teoría del Managemet**

La teoría del Management es el aporte académico principal de transformación sin precedentes. Debido a que el Management explica cómo y mediante qué

por primera vez en la historia del hombre, se puede emplear un gran número de trabajadores con conocimiento de formación similar y cumplir trabajos con objetivos mutuos. (21)

La teoría del Management contempla a la gestión del talento humano como un campo de su enfoque, estableciendo procesos de gerencia en recursos humanos, su arraigo teórico se basa en procesos históricos del desarrollo de la teoría de organización, enmarcada en la perspectiva de la gestión de recursos humanos y capacidades estableciendo que los trabajadores de una organización formal puedan ser capaces de establecer acciones conjuntas al otorgarles objetivos comunes, valores comunes, infraestructura común, metas comunes, y un continuo adiestramiento y crecimiento profesional para alcanzar resultados y enfrentarse a los cambios que enfrentan y exigen el entorno laboral (21).

### **Teoría Económica**

La teoría económica sostiene que las remuneraciones asignadas al personal deben reflejar la productividad laboral desempeñada durante un periodo de tiempo; el cual puede oscilar entre 6 a 8 horas diarias según el régimen laboral establecido. De manera que lo producido por los trabajadores alcance para cubrir los costos las remuneraciones establecidas. Estos productos laborales pueden ser medido en volumen físico o en términos de valor de los bienes y servicios producidos en la organización. Esta regla debe ser consignada de ejecución imperativa, debido a que, si los incrementos salariales se encuentran por encima del enunciado, pueden generar pérdidas en el empleador o entidad, al provocar que el empleador o entidad no alcance en cubrir el nuevo costo. Dichos aumentos deben producirse a razón de disposiciones gubernamentales donde se estipula el salario mínimo mensual (22).

## **2.2.2 Gestión del capital humano**

### **2.2.2.1 Definición de Capital Humano**

El conocimiento se puede considerar como un activo estratégico que normalmente se encuentra en la gente (específicamente lo ubicamos como inteligencia humana), sin embargo, al conocimiento también se le encuentra

en la propia organización, ya sea en el análisis de los valores, de la cultura o de los mismos procedimientos que posee. Para toda organización resulta necesario conocer los recursos y capacidades con que cuenta a fin de saber cómo emplearlos para enfrentar o superar las adversidades o bien, aprovechar las oportunidades. El término original se debe al economista Gary Becker quien lo utiliza como una de sus diversas propuestas para estudiar el comportamiento de los individuos de manera racional (23).

En el ámbito organizacional originalmente fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para incrementar la productividad del trabajo y de la inversión en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de acrecentar la productividad. Aquí se definirá al capital humano como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir de los cuales desarrollará su propuesta de empresa y alcanzará los objetivos propuestos (23).

#### **2.2.2.2 Elementos del capital humano**

Cada una de las dimensiones citadas tiene diversos aspectos operativos que requieren ser planificados y detallados. Esta obra se enfoca en el aspecto del desarrollo y la consecuente planificación de un plan de carrera del factor humano (23).

Castillo R. “define al capital humano en tres elementos. capacidad, comportamiento y esfuerzo” y señala que: (23).

La capacidad se divide en tres subcomponentes: conocimiento, habilidad y talento:

- El conocimiento lo representa como el contexto intelectual dentro del cual interactúa una persona.
- La habilidad como la familiaridad con los medios y métodos para realizar una determinada tarea. Abarca desde las habilidades físicas hasta un aprendizaje especializado.

- El talento como la facultad innata para realizar una tarea específica sinónimo de actitud.

El comportamiento es la manera de evidenciar la conducta de los valores éticos, relaciones y creencias ante el medio que los rodea, el comportamiento mezcla respuestas inherentes adquiridas con acciones y estímulos situacionales

El esfuerzo viene a ser la aplicación voluntaria de las habilidades mentales y físicas a un proceso concreto, desarrolla la habilidad como el talento y el conocimiento.

### **2.2.2.3 Desarrollo del capital humano**

El capital humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor se hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización. El capital humano depende en gran medida de la capacidad que tengan las organizaciones para aprovechar y desarrollar el conocimiento. El proceso idóneo para perfeccionar los conocimientos y desarrollar el capital humano es justamente el de capacitación y desarrollo de personal. (23)

El conocimiento adquiere una poderosa importancia en relación con la competitividad de las organizaciones, este conocimiento no sólo se encuentra en la mente de las personas como ya se mencionó, sino también en los procedimientos establecidos en documentos, en las rutinas y prácticas organizacionales. De acuerdo con Nonaka y Takeuchi: “La creación de conocimiento organizacional debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistema.” (23)

Existen diversas propuestas en cuanto a los elementos del conocimiento organizacional, una de las más aceptadas propone que el conocimiento puede tener una regresión a la información y a la vez ésta a los datos. Con base en esta postura, se define a los datos como meramente descriptivos, no incluyen interpretaciones ni opiniones y en ocasiones sólo abarcan una parte de la realidad. La información se organiza de cierta manera siguiendo un

propósito, es decir, los datos se pueden convertir en información cuando el que los crea, les agrega algún significado. El conocimiento viene a ser un proceso de avance a partir de los dos conceptos anteriores, es estructurar la información, los datos con experiencias y valores. En el campo de la administración de personal se encuentran muchos ejemplos de lo anterior, se pueden tomar datos como los índices de rotación de personal, el número de ingresos por año, la cantidad de cursos impartidos, entre otros, todos estos datos pueden transformarse en conocimiento organizacional conforme se van estructurando en documentos, valorándose con la experiencia, complementándose con los datos de la propia cultura. (23)

#### **2.2.2.4 El talento humano en el comportamiento organizacional**

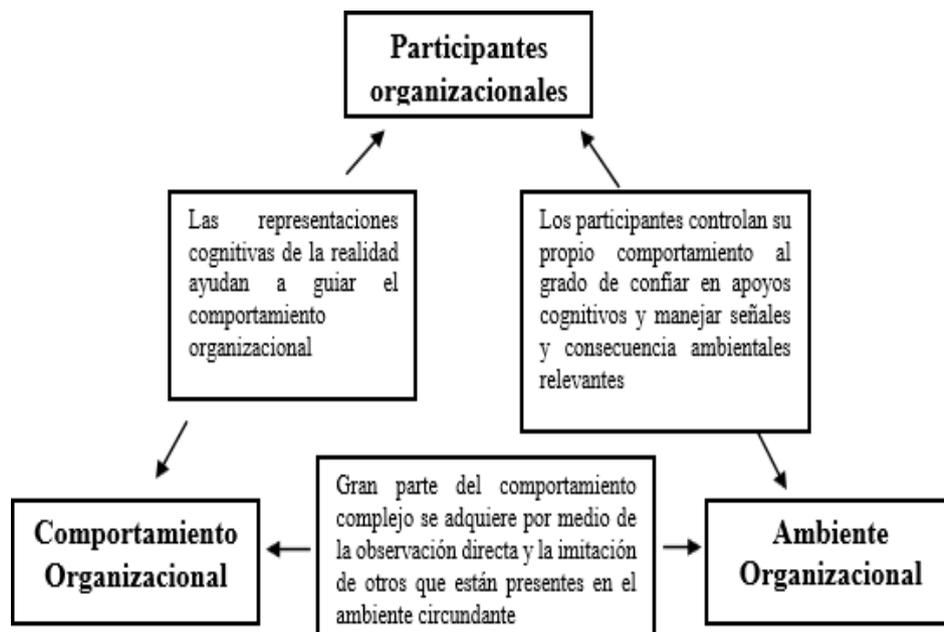
El comportamiento organizacional representa el lado humano de la administración, no la totalidad de esta. Entre otros modelos reconocidos de la administración están los procesos, cuantitativos de sistemas, de conocimiento y de contingencia. En otras palabras, el comportamiento organizacional no intenta representar la totalidad de la administración. Aunque es verdaderamente cierto que todas las ciencias del comportamiento (antropología, sociología y en especial la psicología) contribuyen en forma significativa a los fundamentos tanto teóricos como la investigación del comportamiento organizacional. (24)

Existiendo diferentes teorías que ayudan a la comprensión del comportamiento organizacional en su funcionamiento: los marcos teóricos cognitivo, conductista y cognitivo social se usan para desarrollar un modelo general. Aunque el comportamiento organizacional es extremadamente complejo e incluye muchos datos y dimensiones. La cognición, se refiere al hecho de conocer un elemento de información. Las cogniciones preceden al comportamiento y constituyen los datos que se integran al pensamiento, la percepción, la solución de problemas y el procesamiento de la información. Edward Tolman creía que el comportamiento era la unidad adecuada de análisis, considerada que el comportamiento es intencional y se dirige hacia una meta. En sus experimentos de laboratorio, los animales aprendían a comportarse como si esperaran alimento cuando aparecía una señal. Creía

que el aprendizaje consiste en la expectativa de que un acontecimiento particular conducirá a una consecuencia particular. (24)

Las teorías cognitivas y conductistas no son tan opuestas como parecen en la superficie y en ocasiones se piensa que lo son. El comportamiento organizacional, un modelo cognitivo ha denominado de manera tradicional las unidades de análisis como la personalidad y las actitudes, la motivación y el establecimiento de metas. El modelo cognitivo ha sido acusado de ser mentalista y el modelo conductista de ser determinista. Los teóricos cognitivos argumentan que el modelo E-R, y en menor grado el modelo R-E es una explicación demasiado mecanicismo del comportamiento humano. El modelo cognitivo social trata de integrar las contribuciones de ambos modelos. La teoría cognitiva social (TCS) más integral, es el fundamento teórico del comportamiento organizacional. Las partes sociales reconoce los orígenes sociales de gran parte del pensamiento y la acción humana (lo que los individuos aprenden por formar parte de una sociedad), la parte cognitiva reconoce la contribución importante de los procesos del pensamiento a la motivación, las actitudes y la acción humana. (24)

**Figura 1:** Comportamiento organizacional.

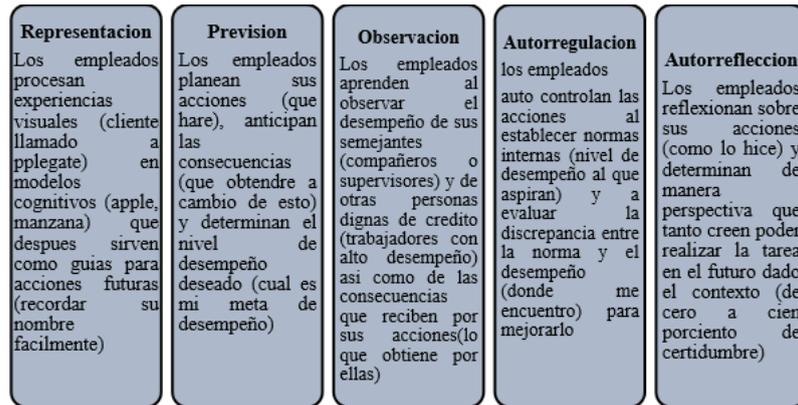


**Fuente:** Ester, A, y otros. Gestión del talento humano. Colombia : s.n., 2016.

En el esquema se explica el comportamiento organizacional en cuanto a la

casualidad recíproca y bidireccional entre los participantes organizacionales.

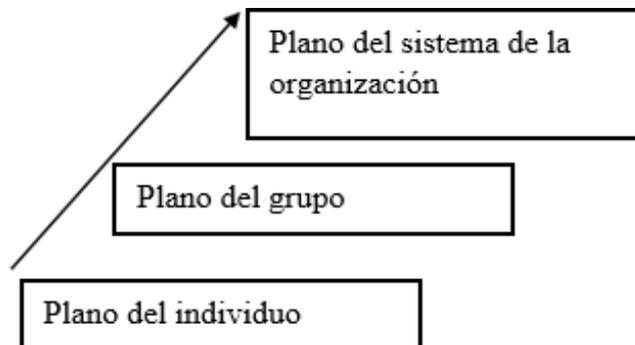
**Figura 2:** Comportamiento organizacional.



**Fuente:** Ester, A, y otros. Gestión del talento humano. Colombia: s.n., 2016.

Las capacidades básicas humanas de acuerdo en la teoría cognitiva social TCS de Bandura, como se muestran en el esquema 2. Un modelo es una abstracción de la realidad, una representación simplificada de algún fenómeno del mundo real. Se propone tres planos de análisis en el CO y que, conforme pasamos del plano de los individuos al sistema de las organizaciones, agregamos sistemáticamente conocimientos de la conducta organizacional. Los tres planos básicos son como ladrillos: cada uno de ellos se levanta sobre el anterior. (24)

**Figura 3:** Planos de análisis.



**Fuente:** Ester, A, y otros. Gestión del talento humano. Colombia: s.n., 2016.

### 2.2.2.5 Dimensiones de Gestión del capital humano

De acuerdo al estudio de Huanca G. se considera como componentes de la gestión del capital humano a la capacidad, el comportamiento y la

compensación laboral (25).

### **A. La Capacidad**

Son un conjunto de cualidades que obtiene un individuo en el transcurso de la vida y en el trabajo, constituyendo el progreso de regulación de sus actos proporcionándole un valor agregado de eficiente y eficaz en su continuo hacer. Asimismo, se considera como un proceso por el cual modifica, la habilidad que posee el hombre con el fin primordial de alcanzar sus objetivos trazados (26).

A menudo, las instituciones generan su marco jerárquico de estructura organizacional en sus recursos con el fin de reflejar los mapas organizativos y sus relaciones jerárquicas en el mundo visible. Cada nodo de observación representa a un decisor del departamento (26).

Por ejemplo, un decisor equis posee un equipo de 3 gestores bajo su autoridad directa que laboran una jornada de 40 horas semanales. La capacidad del decisor directo en cualquier semana será de 120 horas. El decisor además posee 15 trabajadores indirectos que están bajo las órdenes de los 3 gestores directos. Siendo que la capacidad general de la unidad organizativa se incorpora en las unidades por cada uno de los gestores. La capacidad total viene a ser la suma de capacidades de cada gestor directo (120) más los indirectos (600) (26).

Como gestor de recursos, compartirá una estructura jerárquica de rendición de cuentas similar a la del decisor sénior, compartiendo los objetivos siguientes (26):

- Tener un panorama completo de la capacidad, la demanda, el ancho de banda restante y las horas reales.
- Filtrar en función de una OBS del recurso específico.
- Conocer la demanda de inversión total para los recursos en la unidad organizativa y las unidades descendientes (de nivel inferior).
- Examinar el personal adjudicado y los roles sin desempeñar.
- Tomar decisiones bien fundamentadas sobre la carga de trabajo del equipo (demanda de la adjudicación), la capacidad, el estado de la

reserva y las tendencias para registrar el trabajo real. (26).

En el ejemplo, “el gestor sénior accede a la página Descripción general de planificación de la capacidad. El gestor establece el filtro OBS del recurso en el valor OBS del recurso de nivel superior (el nivel que tiene de los gestores directos). El gestor también establece el modo del filtro OBS para incluir la unidad y los descendientes. El portlet Descripción general de planificación de la capacidad proporciona una vista completa de la capacidad, la demanda, el ancho de banda restante y las horas reales. La Descripción general de planificación de la capacidad aparece en una jerarquía extensible con un gráfico variable en el tiempo en el que se reflejan las métricas de capacidad y demanda. El director analiza los datos de alto nivel de la planificación de la capacidad, que están agrupados por estructura de desglose de la organización de recursos. Para ver más detalles, el portlet permite expandir los siguientes subportlets” (26).

## **B. El Comportamiento**

Es el acto, principios éticos, creencias y relaciones ante la sociedad; combina respuestas inherentes adquiridas de acuerdo a las situaciones. Por otro lado, el comportamiento son las acciones de los colaboradores y el empuje que ponen en el desarrollo del trabajo y liderazgo, para construir un buen grupo de trabajo (27).

En las organizaciones, las personas no solo actuamos como individuos, sino también como miembros de grupos. Por ello es importante el estudio de las personas desde esos dos ángulos dada la diferencia de comportamientos que generan (27).

En ese sentido, las principales metas del Comportamiento Organizacional son:

- Describir el modo como se conducen las personas.
- Comprender el por qué se comportan como lo hacen.
- Predecir la conducta futura de los empleados.
- Controlar al menos parcialmente las actividades humanas.

- Factores clave del comportamiento organizacional.
- Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas e inciden directamente en el clima laboral: (27)

**Personas:** En un mundo donde los individuos cada vez son más y mejor preparados en el ámbito profesional, los empresarios fomentan la atracción, el reconocimiento del talento y el fortalecen el compromiso del empleado con la empresa (27).

**Estructura:** Para el trabajo que desarrolla cada empleado y esté debidamente coordinado con todo el equipo de trabajo, debe haber una estructura general. Caso adverso se tendría serios problemas de en la negociación, coordinación y toma de decisiones (27).

**Tecnología:** En un entorno cada vez más automatizado y conectado, las relaciones de trabajo se van reestructurando en función del grado de la implementación en las herramientas tecnológicas de cada empresa (27).

**Entorno:** Las empresas vienen relacionadas al contexto en el que se desarrollan (interna y externa) afectando las actitudes de los trabajadores y sus condiciones laborales. Por lo tanto, una organización que conoce su medio tiene más ventaja de adaptación a él (27).

### **C. La compensación laboral**

Está ligada al incentivo que reciben las personas después de haber realizado su jornada laboral. Cada vez más las empresas consideran la gestión de compensaciones como un factor fundamental para el desarrollo de un buen clima laboral. (28)

Muchas organizaciones han incorporado la gestión de compensaciones y beneficios como una de las funciones estratégicas dentro del área de recursos humanos. Uno de los factores que motivan esta tendencia es el reconocimiento del vínculo de dicha gestión con el compromiso, el rendimiento y la productividad de las personas. En consecuencia, la relación con los resultados del negocio es directa. (28)

Se ha manifestado que el objetivo general del personal que labora en recursos humanos es atraer, retener y motivar a las personas que la entidad requiera. Y es precisamente en la gestión de las compensaciones

donde se encuentra una serie de herramientas fundamentales, aunque no las únicas, para lograr ese objetivo. (28)

Dichas herramientas son las siguientes:

- La estrategia retributiva de la organización, que contendrá -entre otros aspectos- el posicionamiento de mercado, los elementos de compensación a incluir en el paquete retributivo, la relación entre resultados y retribución, etc.
- Las condiciones retributivas establecidas para la contratación de nuevos empleados.
- Las políticas de retribución en sus diversas modalidades: fija, variable y beneficios. Se incluyen los sistemas que las soportan, como son la estructura salarial para la retribución fija, gestión de rendimiento para la retribución variable, etc. (28)

### **2.2.3 Productividad Laboral**

#### **2.2.3.1 Definición**

De Paz V. define la productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha empresa en la producción de bienes o servicios. Es el acto de ser un sujeto útil y productivo. Puede ser una acción individual o conjunta para elaborar un producto o servicio mediante la utilización de métodos y sistemas de fabricación o desarrollo, donde aparecen condicionantes de tipo constante o variable, tales como, tiempo, espacio y recursos. También la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. (16)

Ochoa K. refiere que la productividad representa el coeficiente de producción por unidad de insumo. En ILOSTAT, la producción se mide como producto interno bruto (PIB) de la economía global, expresada en paridades del poder adquisitivo (PPA), contabilizando así las diferencias entre los precios de cada país. El PIB representa el valor monetario de todos los bienes y servicios producidos dentro de un país dado durante un cierto período de tiempo

específico. Las personas ocupadas son todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un breve período de referencia, por ejemplo, una semana o un día, estuvieron en cualquiera de las siguientes categorías: a) empleo asalariado (ya sea trabajando o con empleo, pero sin trabajar); o b) empleo independiente (ya sea trabajando o con una empresa, pero sin trabajar). (29)

### **2.2.3.2 Modelos**

Los modelos de productividad más resaltantes fueron: modelo de productividad total de Sumanth, modelo de productividad de valor agregado o MPVA y modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana. (16)

Modelo de productividad total de Sumanth.

Caracterizada por ser una administración de la productividad total, donde Sumanth (1999) lo definió como “filosofía formal de la administración y un proceso que sigue las cuatro fases del ciclo de la productividad: medición, evaluación, planeación y mejoramiento”. El modelo productividad total tiene como ventajas y beneficios los siguientes puntos:

- a) incluye todos los factores tanto del hombre como los de insumos de la empresa;
- b) se basa en elementos físicos tangibles, es decir, cuantificables y medibles;
- c) permite establecer la tendencia de la productividad y además puede señalar e identificar los insumos que no se emplean con eficiencia y efectividad dentro de las organizaciones; y,
- d) maneja conceptos tanto conocidos como aceptables a nivel universal, por tanto, es aplicable independiente de la cultura o el entorno en el que se desenvuelve las instituciones. (16)

De Paz V. manifestó que los factores importantes son: (16)

- Utilidad de cada producto o servicio.
- Acción correctiva.
- Evaluación y el mejoramiento continuo.
- Enfoque estratégico.
- Permite administrar y controlar de mejor manera la productividad

Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana.

Este modelo demostró la correlación existente entre las prácticas de gestión de talento y el desempeño industrial, incluyendo resultados de diferentes estudios que demuestran la importancia del talento humano en el desempeño de las empresas. Estudios realizados, confirmaron el impacto que las inversiones en tecnología, talento y organización tiene sobre el desempeño de la manufactura, lo cual genera un nuevo ambiente denominado manufactura integrada, que incluye practicas con tecnología de manufactura avanzada, justo a tiempo y administración de calidad total, lo que conlleva en conjunto hacia la excelencia en manufactura. Estos estudios arrojan una relación en el desarrollo y el desempeño de los trabajadores conformando características de gran importancia como planificación, liderazgo y gestión del talento. Este modelo agrupa diferentes estrategias de desarrollo organizacional, por medio de la formación de personas, grupos y equipos de trabajos altamente competitivos y comprometidos con la mejora de la capacidad productiva de una organización. (16)

### **2.2.3.3 Dimensiones de productividad laboral**

También Huanca G. en el mismo estudio acerca de gestión del capital y productividad laboral considera como dimensiones de productividad laboral a la eficiencia y a la eficacia. (10)

#### **Eficiencia**

Considera el grado en el cual una institución puede establecer sus fines a un costo menor. También se considera al nivel de actividades planificadas y desarrolladas y como se llegan a los resultados planificados. Así mismo se define como que es eficiente la productividad si se lleva directamente al nivel del desarrollo del ser humano o de la institución. En la organización se indica que la productividad es eficiente cuando los objetivos propuestos se han logrado. Asimismo, las organizaciones miden el crecimiento de los niveles de producción en base al factor humano, ante ello el enfoque del desarrollo humano determina que: Es el principal impulsor de los niveles de vida (10).

Siendo el resultado de comparar el rendimiento real del personal en las acciones o condiciones actuales con una norma de rendimiento previamente

definida y aceptada. La eficiencia es la relación entre el trabajo útil desarrollado por el individuo y el esfuerzo y tiempo empleado en realizarlo. El criterio de eficiencia toma en cuenta la productividad en el uso de los recursos disponibles para conseguir terminados fines. (29)

### **Eficacia**

Es el grado de satisfacción del cliente o consumidor. Es así que viene a ser el cociente entre el resultado obtenido y los recursos empleados. “Algo parecido, es la ecuación resultante entre el tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo, el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea y buen desempeño”. Es la medida del rendimiento que incluye eficiencia y eficacia esto lleva directamente al nivel del desarrollo de la productividad (29).

Ochoa K. explica que son comparaciones desarrolladas entre los objetivos previamente planteados, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplieron. Ya sean a corto, mediano o largo plazo (29).

Algunos indicadores de eficacia se describen a continuación

- Comparación de lo realizado con el objetivo previamente establecido dentro de la organización y en el puesto que se desenvuelve cada colaborador.
- Se determina si, de acuerdo con lo planeado, los objetivos y metas han sido llevados a buenos términos, para el crecimiento de la organización y del puesto. (29)

## **2.3 Formulación de Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral **en servicios de neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

### **Hipótesis específicas:**

- Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral **en los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.

- Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento y la productividad laboral en **los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.
- Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral **en los servicios de Neonatología** del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.

## 2.4 Definición de Términos

**Capacidad:** viene a ser la cualidad, básicamente la intelectual, que permite al individuo el desarrollo de una función, algún proceso o desempeño de un cargo (30).

**Capital Humano:** valor dado a las capacidades que posee el personal que labora en una entidad pública o privada.

**Docente:** individuo o entidad que se ejerce la enseñanza como acción prioritaria a su labor (30).

**Eficacia:** es la capacidad de una persona o institución para cumplir con sus objetivos preestablecidos en condiciones predefinidas (30).

**Eficiencia:** es la relación que existe entre los recursos tangibles e intangibles empleados en un proyecto y los lauros conseguidos con el mismo (30).

**Infantil:** etapa que comprende desde la etapa de gestación hasta los 5 años de edad (30).

**Gestión:** proceso mediante el cual se asume y lleva a cabo responsabilidades sobre acciones institucionales o de personal (30).

**Hospital:** establecimiento destinado a proporcionar todo tipo de asistencia médica (30).

**Huancayo:** una de nueve provincias que constituyen el Departamento de Junín, Perú (30).

**Humano:** animal racional perteneciente a la familia del homo sapiens (30).

**Neonatología:** parte de la pediatría que se encarga del estudio y brinda asistencia a los recién nacidos (30).

**Productividad:** capacidad de producción que desempeña el trabajador por unidad de tiempo y trabajo (30).

**Productividad Laboral:** unidad de medida que se encarga de establecer la eficiencia en el trabajo. (30)

**Profesional:** persona quién ejerce una profesión, la cual fue validada por una entidad académica (30).

**Salud materna:** comprende aspectos en salud de la mujer desde la etapa del embarazo, parto y posparto (30).

**Talento:** capacidad para desempeñar o ejercer una actividad (30).

## **2.5 Identificación de Variables**

Variable 1: Gestión del capital humano.

Variable 2: Productividad laboral.

## 2.6 Operacionalización de Variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Variable 1 Gestión del capital humano	El conocimiento se puede considerar como un activo estratégico que normalmente se encuentra en la gente (específicamente lo ubicamos como inteligencia humana), sin embargo, al conocimiento también se le encuentra en la propia organización, ya sea en el análisis de los valores, de la cultura o de los	La seguridad y salud en el trabajo se calcula al unir el riesgo al sumar la capacidad, el comportamiento y la compensación laboral. (18) Se establece como: <b>Inadecuada. 24 a 100</b> <b>Adecuada. 100.1 a 120</b>	La capacidad	Conocimiento de sus funciones	Considera que el personal de salud del Hospital El Carmen, tiene el conocimiento suficiente para cumplir sus funciones.	Ordinal Respuestas tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				La dirección conoce los problemas internos	Cree que el director conoce los problemas internos que suceden en el Hospital El Carmen.	
				Contrataciones según requerimiento	Cree que la dirección, realiza las contrataciones según el requerimiento del servicio que lo necesita.	
				Habilidades para el cargo	Considera que el director del hospital El Carmen tiene habilidades necesarias para realizar adecuadamente su labor.	
				Se planifican las metas anuales	Considera que el director del Hospital El Carmen se une con el equipo de planificación para establecer las metas anuales.	
				Motivación para capacitaciones	Considera que el director del Hospital El Carmen motiva al personal a capacitarse en diferentes áreas.	
			El comportamiento	Trato cortés y amable	Considera que el director y el personal asistencial del Hospital El Carmen son corteses y amables con los pacientes.	
				Ante un problema, se mantiene la calma y se busca	Considera que el director ante un problema, mantiene la calma y busca una solución adecuada.	

	mismos procedimientos que posee. (15)			una solución			
				Actividades de bienestar social	Se realizan actividades de bienestar social para el personal que labora en el Hospital El Carmen.		
				Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación ante el personal que labora en el Hospital El Carmen.		
				Cuidado de la imagen institucional	El personal de salud, evita realizar festividades donde ponga en riesgo la imagen institucional.		
				Compromiso con la institución	Considera que el personal de salud, están comprometidos con su institución y los usuarios.		
				Consejos para mejorar el trato entre compañeros	En su área de trabajo, usted aconseja a sus compañeros a mejorar su trato.		
				Compensación Laboral	Capacitación para mejorar el desempeño		El Hospital El Carmen, lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño en su área.
					Confianza en las actividades que realizan		Su entorno laboral le muestra confianza en las actividades que Ud. realiza.
					Meta trazada		Cuando logran la meta trazada, su jefe los felicita.
					Emociones ,positivas		Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.

				Bonos de mejora	En el Hospital El Carmen, le ofrecen los bonos de mejora por obtener una especialidad.	
				Evaluación del trabajo	El trabajo que Ud. realiza es evaluado de forma justa.	
				Esfuerzo y empeño del trabajador	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta al hospital El Carmen.	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Variable 2 Productividad Laboral	La productividad es La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha	La productividad laboral se calcula cuantitativamente al multiplicar la eficiencia y eficacia. (18) Se establece: <b>Insuficiente.</b> 24 a 84 <b>Regular.</b> 84.1 a 100 <b>Bueno.</b> 100.1 a 115	Eficiencia	Satisfacción con la labor que desempeña Actividades en el tiempo establecido Puntualidad en la entrega de trabajos Materiales para el trabajo Procedimientos administrativos	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en el Hospital El Carmen. Cumple con sus actividades en el tiempo establecido Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en el Hospital El Carmen, En su servicio, cuenta con los materiales para su producción laboral. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en el Hospital El Carmen.	Ordinal Respuestas tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

empresa en la producción de bienes o servicios. (22)				Responsabilidad asumida ante ausencia del superior	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.
				Número de atenciones diarias	Cumple con el número de atenciones diarias según su designado a su servicio sin vulnerar la atención.
				Hablar de productividad	Cree Usted que hay necesidad de hablar de productividad en su centro de trabajo.
				Responsabilidad asumida para productividad	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad para la productividad.
				Mejora de productividad	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores Del Hospital El Carmen.
				Reconocimiento ante el trabajo productivo	El Hospital El Carmen reconoce cuando los trabajadores son productivos.
				Aplicación de conocimientos	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.
				Actitud positiva ante los cambios	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el Hospital El Carmen.
			Eficacia	Satisfacción ante el servicio recibido	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.
				Tiempo brindado por paciente	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado.
				Orientación al usuario	Realiza Usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la

					atención.
				Reclamos después de la atención	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario.
				Atención según horario	Realiza Usted la atención según el horario publicado en el Hospital El Carmen
				Herramientas necesarias para el trabajo	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.
				Empleo de herramientas necesarias	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.
				Control físico sobre material, equipo y enseres	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.
				Buen uso de instrumentos	Hace buen uso de equipo e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente.
				Suficiencia de labores encomendadas	Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.
				Servicio en el menor tiempo	Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario

## Capítulo III

### Metodología de la investigación

#### 3.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básica, “porque mejora el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, así mismo es el fundamento de toda investigación” (31).

#### 3.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación fue correlacional, es decir, que después de obtener información sobre la situación problema y determinar su periodicidad, se puede determinar qué factores se relacionan con dicha frecuencia registrada (32).

#### 3.3 Métodos de Investigación

Se empleó el **análisis - síntesis**: Porque la síntesis reconstruye “todo lo descompuesto por el análisis, por tanto, si hicimos el análisis es necesario llegar a la síntesis donde los conocimientos se comprenden y el análisis arroja resultados propios a la realidad y llegar a conclusiones fidedignas” (33).

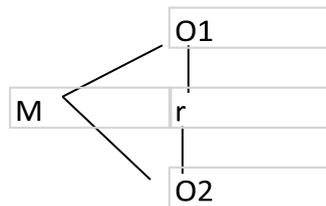
#### 3.4 Diseño de Investigación

El diseño que se planificó en el estudio fue: Diseño No Experimental Transeccional. No Experimental; “porque carecen de manipulación

intencional y tan solo se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Transeccional; porque permite realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo“ (33).

Esquemáticamente se representa:

El diseño fue correlacional, no experimental y de corte transversal El El esquema se expresa:



Dónde:

M= Muestra:

O1 = Observación de la variable Gestión del capital humano

O2 = Observación de la Variable Productividad laboral

r = Correlación entre la variable 1 y 2

### 3.5 Población, Muestra y Muestreo

#### **Población:**

Se llama así a la totalidad de individuos o elementos quienes presenta una característica en común susceptible de estudio, pero que no siempre es posible estudiarlo en su totalidad. (32)

La población estuvo conformada por 145 trabajadores de los diferentes servicios de Neonatología, distribuidos como sigue:

**Cuadro 1: Población**

Cargos	Número de trabajadores
Médicos	15
Enfermeras	70
Técnicos en enfermería	35
Residentes médicos	10
Internos	15
Total	145

**Fuente:** Registros del área de neonatología del Hospital “El Carmen”

#### **Muestra:**

El tamaño de muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula.

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

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 105

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra (0.5) E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 145 \times 0.5 \times 0.5}{145 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

**n = 77**

En este caso la muestra estará conformada por 77 trabajadores, distribuidos como sigue:

**Cuadro 2:** La muestra estuvo constituida por:

Cargos	Nh	Nh/N	Nh/N*n
Médicos	15	0.1034	08
Enfermeras	70	0.4827	37
Técnicos	35	0.2414	19
Residentes médicos	10	0.0689	05
Internos	15	0. 1034	08
Total	145		<b>77</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Muestro:** se empleó el muestreo probabilístico por racimos

### 3.6 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

**Técnicas:**

La técnica para la variable gestión del talento humano fue la encuesta.

La técnica para la variable productividad laboral fue la encuesta.

**Instrumentos**

El instrumento para ambas variables fue el cuestionario.

**Validez**

Ambos cuestionarios fueron validados por el juicio de 03 expertos:

Instrumento de Gestión del Capital Humano, se aplicó la G Geométrica con un valor de 0.71; y en base a la tabla de decisiones se encuentra en el rango de 0,66 a 0,71, obteniendo un 71% de validez del instrumento (**muy válida**). Instrumento Productividad laboral, se aplicó la G Geométrica con un valor de 0.65; y en base a la tabla de decisiones se encuentra en el rango de 0,60 a 0,65 obteniendo un 65% de validez del instrumento (**válida**).

### **Confiabilidad**

Se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach donde ambos instrumentos obtuvieron los siguientes valores:

Para el instrumento Gestión del Capital Humano el valor del coeficiente de alfa de Cronbach = 0,7874833; indica una **acceptable confiabilidad**.

Para el instrumento Productividad Laboral el valor del coeficiente de alfa de Cronbach = 0,73998745; indica una **acceptable confiabilidad**.

Superando lo establecido por Zuñiga (34) quien menciona que un valor mayor a 0.70 nos indicará que el instrumento es confiable.

## **3.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos**

Se realizó en primer lugar la tabulación en el software estadístico SPSS v26, a partir del cual se hallaron los resultados descriptivos mediante tablas y gráficos y luego los resultados inferenciales mediante la prueba de hipótesis.

## **3.8 Descripción de la Prueba de Hipótesis**

Para la determinación de la hipótesis se empleó la estadística inferencial, donde se aplicó la no paramétrica Coeficiente de Correlación de Spearman Brow.

## **Capítulo IV**

### **Presentación de Resultados**

#### **4.1 Presentación e interpretación de Datos**

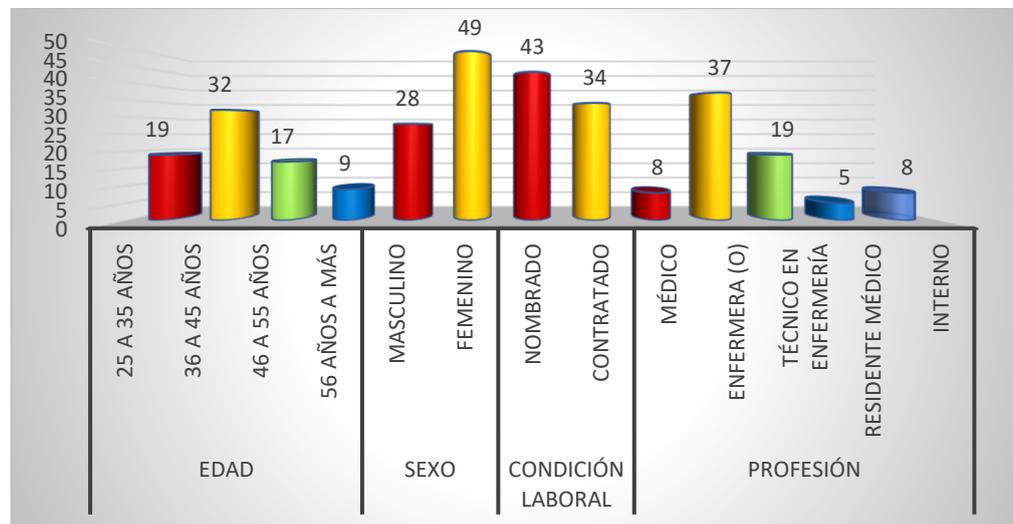
Se tuvo presente el procesamiento y análisis a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: cuadros de resumen simple. Asimismo, para obtener resultados más fiables, se procesó los datos con los paquetes estadísticos Excel 2016 y el SPSS v.26 en español para Windows 10.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de la **población** de estudio del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021.

Características Sociodemográficas		f	%
Edad	25 a 35 años	19	24.7
	36 a 45 años	32	41.6
	46 a 55 años	17	22.1
	56 años a más	9	11.7
Sexo	Masculino	28	36.4
	Femenino	49	63.6
Condición Laboral	Nombrado	43	55.8
	Contratado	34	44.2
Profesión	Médico	8	10.4
	Enfermera (o)	37	48.1
	Técnico en Enfermería	19	24.7
	Residente médico	5	6.5
	Interno	8	10.4
Total		77	100.0

**Fuente:** Encuesta de Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral.

**Figura 1.**



**Fuente:** Tabla 1.

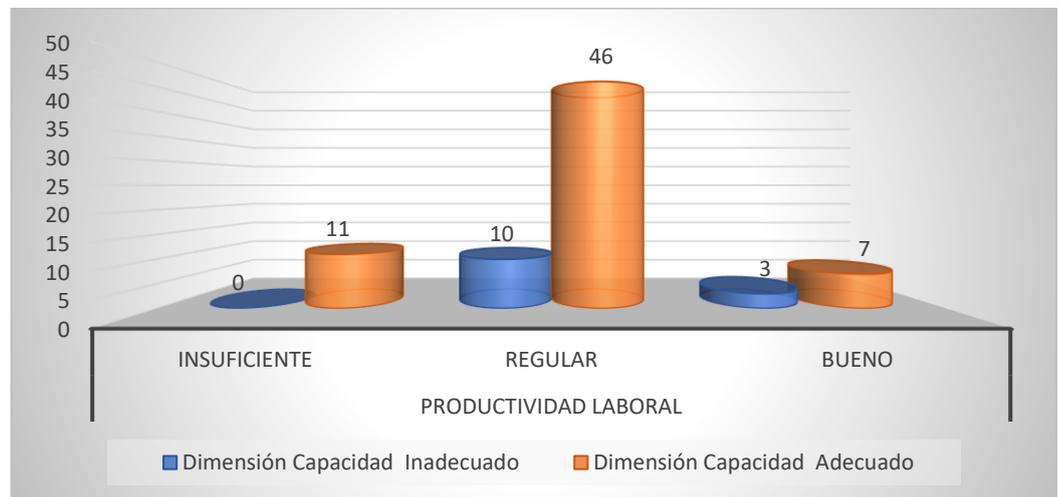
**Interpretación:** De la tabla 1 se evidencia que existe mayor frecuencia de edad entre los 36 a 45 años de edad 41.6% (32); en relación a sexo se evidencia mayor frecuencia de trabajadores del sexo femenino 63.6% (49); en condición laboral existen más personal nombrado 55.8% (43) y en relación a profesión existe mayor cantidad de enfermeras 48.1% (37) seguido de técnicos en enfermería 24.7% (19).

**Tabla 2.** Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.

		Productividad Laboral						Total	%
		Insuficiente		Regular		Bueno			
		f	%	F	%	f	%		
Dimensión Capacidad	Inadecuada	0	0.00	10	12.99	3	3.90	13	16.88
	Adecuada	11	14.29	46	59.74	7	9.09	64	83.12
Total		11	14.29	56	72.73	10	12.99	77	100.00

**Fuente:** Encuesta de Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral.

**Figura 2.**



**Fuente:** Tabla 2.

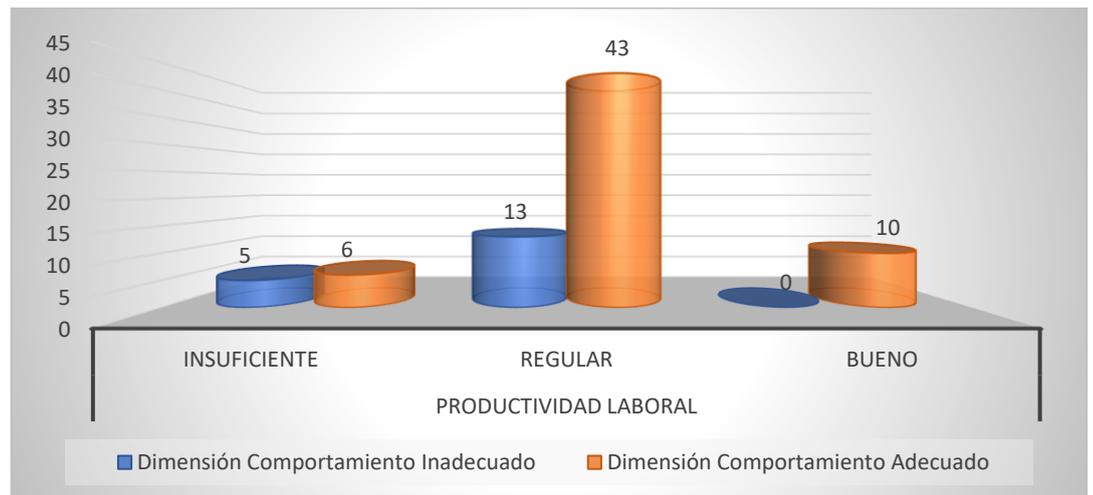
**Interpretación:** De la tabla 2 se evidencia un 59.74% (46) trabajadores que manifiesta que la gestión de capital humano en su dimensión capacidad es adecuada y su productividad laboral es regular. También se evidencia un 3.90% (03) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano en su dimensión capacidad es inadecuada y su productividad laboral es buena. También se evidencia un 14.29% (11) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano en su dimensión capacidad es adecuada y poseen una productividad laboral insuficiente.

**Tabla 3.** Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores de los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.

Dimensión Comportamiento		Productividad Laboral						Total	%
		Insuficiente		Regular		Bueno			
		f	%	f	%	f	%		
Inadecuada		5	6.49	13	16.88	0	0.00	18	23.38
Adecuada		6	7.79	43	55.84	10	12.99	59	76.62
Total		11	14.29	56	72.73	10	12.99	77	100.00

**Fuente:** Encuesta de Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral.

**Figura 3.**



**Fuente:** Tabla 3.

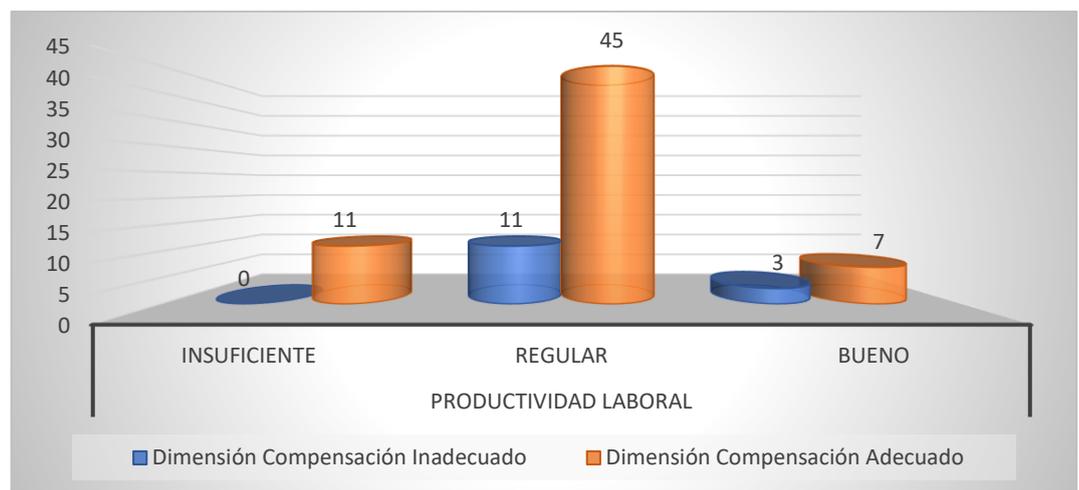
**Interpretación:** De la tabla 3 se evidencia un 55.84% (43) trabajadores que manifiesta que la gestión de capital humano en su dimensión comportamiento es adecuada y su productividad laboral es regular. También se evidencia un 6.49% (05) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento es inadecuada y su productividad laboral es buena. También se evidencia un 7.79% (06) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento es adecuada y poseen una productividad laboral insuficiente.

**Tabla 4.** Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.

		Productividad Laboral						Total	%
		Insuficiente		Regular		Bueno			
		f	%	f	%	f	%		
Dimensión Compensación	Inadecuada	0	0.00	11	14.29	3	3.90	14	18.18
	Adecuada	11	14.29	45	58.44	7	9.09	63	81.82
Total		11	14.29	56	72.73	10	12.99	77	100.00

**Fuente:** Encuesta de Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral.

**Figura 4.**



**Fuente:** Tabla 4.

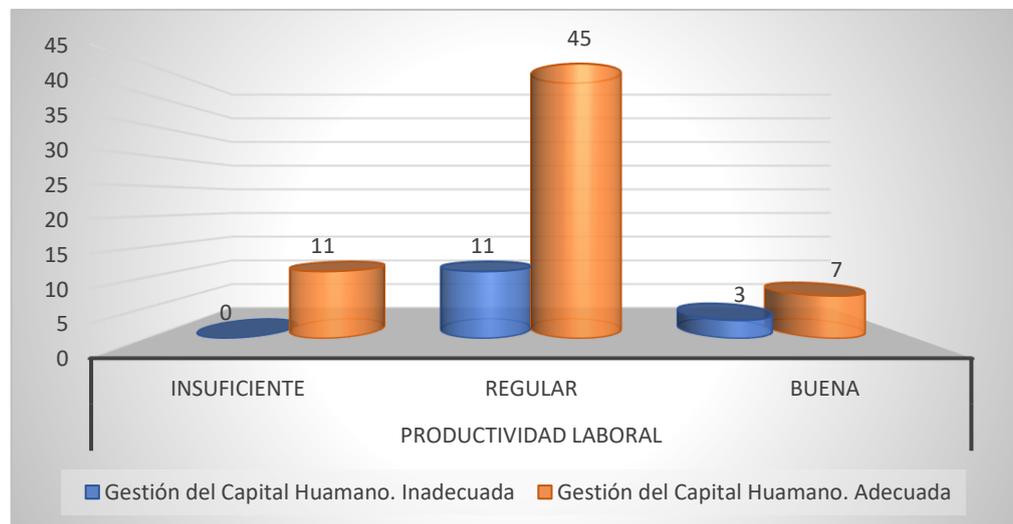
**Interpretación:** De la tabla 4 se evidencia un 58.44% (45) trabajadores que manifiesta que la gestión de capital humano en su dimensión compensación es adecuada y su productividad laboral es regular. También se evidencia un 3.90% (03) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano en su dimensión compensación es inadecuada y su productividad laboral es buena. También se evidencia un 14.29% (11) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano en su dimensión compensación es adecuada y poseen una productividad laboral insuficiente.

**Tabla 5.** Relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021.

		Productividad Laboral						Total	%
		Insuficiente		Regular		Buena			
		f	%	f	%	f	%		
Gestión del Capital Humano.	Inadecuada	0	0.00	11	14.29	3	3.90	14	18.18
	Adecuada	11	14.29	45	58.44	7	9.09	63	81.82
Total		11	14.29	56	72.73	10	12.99	77	100.00

**Fuente:** Encuesta de Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral.

**Figura 5.**



**Fuente:** Tabla 5.

**Interpretación:** De la tabla 5 se evidencia un 58.44% (45) trabajadores manifiestan que la gestión de capital humano es adecuada y su productividad laboral es regular. También se evidencia un 3.90% (03) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano es inadecuada y su productividad laboral es buena. También se evidencia un 14.29% (11) trabajadores que manifiestan que la gestión del capital humano es adecuado e inadecuado y poseen una productividad insuficiente y regular respectivamente.

## 4.2 **Discusión de resultados**

La caracterización de la muestra nos evidencia mayor presencia de profesionales entre edades de 36 a 45 años 41.6% (32); así mismo nos muestra mayor frecuencia de trabajadores del sexo femenino 63.6% (49) y mayor presencia de trabajadores en condición laboral de nombrados 55.8% (43), con mayor predominio de profesionales de enfermería 48.1% (37) seguido de técnicos en enfermería 24.7% (19). En base a estos datos podemos mencionar que el hospital el Carmen, posee con mayor predominio una fuerza laboral activa, quienes en su mayoría se encuentran con estabilidad laboral; lo que posiblemente genere indiferencia en los procesos de gestión y productividad laboral; así mismo, nos muestra mayor predominio de profesionales del sexo femenino y profesiones de enfermería y técnicos en enfermería generando que los procesos productivos institucionales se vean afectados por la variación de este grupo laboral, lo cual constituye información relevante para entender ambas variables en dicho establecimiento de salud.

En relación a la dimensión capacidad y productividad laboral los resultados nos muestra un 59.74% (46) trabajadores quienes establecen que es adecuada; sin embargo, su productividad laboral es regular y también nos muestra un 3.90% (03) trabajadores que establecen que es inadecuada, pero su productividad laboral es buena. Y en contraparte nos muestra un 14.29% (11) trabajadores que dicen que es adecuada y, sin embargo; poseen una productividad laboral insuficiente, esto puede entenderse como que los trabajadores mencionados no se ponen en la cima de la medida de eficiencia en el trabajo. Todas estas controversias entre la dimensión capacidad y productividad laboral pueden deberse a lo hallado por García M. (2016) (8) quién en su estudio evidenció que a mayores conocimientos que poseen los trabajadores redundan en mayor productividad para la entidad. Así mismo Lerma L. y Morales T. (9) en su estudio hacen referencia que al generar procesos de formación de la fuerza laboral se incrementan los indicadores internos y externos de competitividad, generando mayor productividad.

En relación a la dimensión comportamiento y productividad laboral un 55.84%

(43) trabajadores manifiesta que es adecuada, pero su productividad laboral se mantiene en regular. También nos muestra a un grupo de trabajadores 7.79% (06) que manifiestan que es adecuada y, sin embargo; poseen una productividad laboral insuficiente, al igual que el 6.49% (05) trabajadores que manifiestan que es inadecuada y, controversialmente poseen con una productividad laboral buena, se puede asumir que estos 05 trabajadores son eficientes, pues cumplen los objetivos con los recursos asignados, aunque no tengan buena gestión. Estos resultados muestran evidencia diversa que se puede explicar con hallado por Salvatierra R. (2019) (6) que expresa en su estudio que un 31,4% de trabajadores mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del hospital y un 68,6% que solo a veces tienen una actitud emprendedora. Dando importancia al comportamiento que poseen los trabajadores y enfocándose en el liderazgo y actitud emprendedora, que viene a ser dos elementos que poseen los trabajadores de una institución, las cuales deben ser consideradas en la gestión del capital humano para mejorar la productividad laboral. Esto es reforzado por Castillo., R 2012 (23) quién manifiesta que toda organización debe conocer las capacidades y comportamiento con que cuenta sus trabajadores para de esta manera enfrentar y superar adversidades o bien, aprovechar las oportunidades para mejorar la productividad institucional.

Así mismo, los resultados muestran en relación a dimensión compensación y productividad laboral un 58.44% (45) trabajadores que expresan que es adecuada, pero su productividad laboral es regular. También se muestra un 3.90% (03) trabajadores que manifiestan es inadecuada y su productividad laboral es buena. Por último, nos muestra un 14.29% (11) trabajadores que manifiestan que es adecuada, sin embargo; poseen una productividad laboral insuficiente, en cada dimensión de la gestión se evidencia esta conducta, por lo que muchos trabajadores parecen ajenos a los procesos de gestión, pero dan énfasis a la eficiencia en la productividad laboral. Estas manifestaciones evidenciadas se pueden explicar con lo hallado por Castro K. (2020) (3) que manifiesta que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral en instituciones que según los colaboradores del PEHCBM, otorgan reconocimientos como: capacitaciones y estímulos de desempeño

profesional. Dicha información es reafirmada por la teoría económica Skousen, Mark (2010) (22) que establece que las asignaciones y reconocimientos al personal deben reflejar la productividad laboral desempeñada durante un periodo de tiempo contractual con la entidad. Así mismo Vélchez S; Paz B. (2018) (13) menciona que otorgarles compensaciones de crecimiento profesional favorecen a enfrentar las exigen el entorno laboral y mejorar tus resultados.

Por último el proceso estadístico empleado mediante Rho de Spearman con un nivel de significancia al 0.05 nos evidencia que existe relación positiva débil entre las variables de gestión del capital humano y productividad laboral, lo que significa que a mejor gestión del capital humano mejor productividad laboral; sin embargo, la relación en el grupo de estudio de ambas variables es débil, esto se debe a que existe diversidad en las características de la muestra de estudio como sexo, edad, condición laboral y profesión. Existiendo ligera coincidencia con Huanga G. (2020) (10) quién manifiesta que el nivel de relación es moderado entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. A diferencia de lo evidenciado por Jara A, et al. (2019) (4). Quienes emplearon el estadístico Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .615\*\*) y encontraron la existencia de relación directa y significativa entre la gestión del capital humano y productividad laboral del personal asistencial.

### **4.3 Proceso de prueba de hipótesis**

#### **Significación Estadística de la Prueba de Rho de Spearman.**

#### **Hipótesis Estadística:**

#### **Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):**

No existe relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

#### **Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):**

Existe relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

### Nivel de Significancia ( $\alpha$ ) Y Nivel de Confianza (Y)

( $\alpha$ ) = 0,05 (5%);                      (Y) = 0,95 (95%)

### Función o Estadística de Prueba

Formula de Spearman Brow.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

### Dónde:

N= número de datos

$\Sigma D^2$  = Sumatoria de la diferencia de los rangos elevada al cuadrado

$r_{xy}$  = r de pearson.

N= Datos de las variables.

$S_x S_y$  = Desviación estándar de las variables.

### Región Crítica o de Rechazo de la Hipótesis Nula:

En la prueba de correlación no paramétrica de Spearman Brow una vez calculado el valor “rho” y el “p” valor se elige el nivel de significancia y se compara con el valor obtenido y para el coeficiente “rho” se establece, que las mediciones corresponden de +1 a -1, pasando por el 0:

Donde cero significa que no hay correlación entre las variables estudiadas.

Mientras que los valores +1 denotan la correlación máxima directa y valores de -1 denotan correlación máxima inversa.

- 1.00	relación negativa perfecta.
-0.95	relación negativa fuerte.
-0.50	relación negativa moderada.
- 0.10	relación negativa débil.
0.00	Ninguna correlación.
+ 0.10	relación positiva débil
+ 0.50	relación positiva moderada.
+ 0.95	relación positiva fuerte.
+ 1.00	relación positiva perfecta.

### Valor Calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la Tabla siguiente:

			gestioncapital (Agrupada)	productividadlabo r (Agrupada)
Rho de Spearman	gestioncapital (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.206
		Sig. (bilateral)	.	.073
		N	77	77
	productividadlabor (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.206	1.000
		Sig. (bilateral)	.073	.
		N	77	77

**Fuente:** Base de datos.

### Decisión:

Teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) y en base a la tabla de decisión se establece que existe relación positiva débil; por ende se acepta la hipótesis alterna denegando la hipótesis nula.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

### Valor Calculado

			productividadlabo r (Agrupada)	capacidad (Agrupada)
Rho de Spearman	productividadlabor (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.211
		Sig. (bilateral)	.	.066
		N	77	77
	capacidad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.211	1.000
		Sig. (bilateral)	.066	.
		N	77	77

**Fuente:** Base de datos.

### Decisión:

Teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0,211 (p=0,066) y en base a la tabla de

decisión se establece que existe relación positiva débil; por ende se acepta la hipótesis.

- Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

**Valor Calculado**

			productividadlabor (Agrupada)	comportamiento (Agrupada)
Rho de Spearman	productividadlabor (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.280*
		Sig. (bilateral)	.	.014
		N	77	77
	comportamiento (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.280*	1.000
		Sig. (bilateral)	.014	.
		N	77	77

**Fuente:** Base de datos.

**Decisión:**

Teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0,280 (p=0,014) y en base a la tabla de decisión se establece que existe relación positiva débil; por ende se acepta la hipótesis.

- Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

### Valor Calculado

			productividad	
			labor	compensacio
			(Agrupada)	n (Agrupada)
Rho de Spearman	productividadlabor	Coeficiente de	1.000	.206
	(Agrupada)	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.073
		N	77	77
	compensación	Coeficiente de	.206	1.000
	(Agrupada)	correlación		
		Sig. (bilateral)	.073	.
		N	77	77

### Decisión:

Teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) y en base a la tabla de decisión se establece que existe relación positiva débil; por ende se acepta la hipótesis.

## Conclusiones

- La edad de mayor frecuencia esta entre los 36 a 45 años de edad, existe mayor frecuencia de trabajadores del sexo femenino, la condición laboral más predominante es nombrado y la mayor cantidad de profesionales son las enfermeras.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) al 0.05 de significancia.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,211 (p=0,066) al 0.05 de significancia.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,280 (p=0,014) al 0.05 de significancia.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) al 0.05 de significancia.

## **Recomendaciones**

Al Jefe de Servicio de la unidad de Neonatología del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

- Desarrolle acciones que favorezcan a la mejora de la percepción del trabajador sobre la gestión del capital humano, aplicando técnicas y/o programas tales como la Rueda Deming.
- Ejercer mayor control sobre el cumplimiento de la productividad laboral en el personal que labora en el servicio de neonatología.

Al director de la unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

- Difunda la tesis a través de las plataformas oficiales de la institución con el fin de llegar a la comunidad científica.
- Promueva diplomados en proyectos de inversión en gestión del capital humano orientado a profesionales de la salud.
- Promueva el desarrollo de estudios relacionados a la gestión del capital humano y productividad laboral en áreas más críticas de los centros hospitalarios.

## Referencias Bibliográficas

1. Oracle. Oracle España. [Online].; 2019 [cited 2021 Enero 01. Available from: <https://www.oracle.com/es/human-capital>.
2. Schwab K, Zahidi S. Informe Global de competitividad. Disponible en. Edición Especial ed. Switzerland: the World Economic Forum; 2020.
3. Castro Mori KO. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina. 2020 Mayo; 4(2).
4. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS & APNE. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018 Junio; 23(83).
5. Universidad ESAN. I Barómetro DCH: La Gestión del Talento en Perú 2018. In Noticias y Novedades ESAN; 2018; Lima. p. 1,8.
6. Salvatierra C, Rita M. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Tesis de Maestría. HUACHO: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado; 2019. Report No.: 1.
7. Ministerio de Salud. Dirección Regional de Salud. [Online].; 2018 [cited 2020 Enero 02. Available from: [www.diresa.junin.org.gob.pe](http://www.diresa.junin.org.gob.pe).
8. García Peramato ML. Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial. Tesis de Maestría. España: Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; 2016. Report No.: 1.
9. Lerma Ruiz LF, Morales Hernández TA. Relación del capital humano y competitividad: caso Fundación Universitaria del Área Andina seccional Pereira. Tesis de Maestría. Colombia: Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas; 2016. Report No.: 1.
10. Huanca Ñope GR. Gestión del capital humano y la productividad laboral del

- personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.; 2020. Report No.: 1.
11. Millan Bazan CA. Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Tesis Doctoral. Lima: Universidad Peruana de las Américas, Escuela de Posgrado; 2019. Report No.: 1.
  12. Pumacajia DSS. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables; 2019. Report No.: 1.
  13. Vilchez S, Paz B. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Norbert Winner, Unidad de Posgrado; 2018. Report No.: 1.
  14. Del Castillo Méndez AY. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017. Report No.: 1.
  15. Cerquín Cortez S&RRJT. Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Peruana del Norte, Escuela de Posgrado; 2017. Report No.: 1.
  16. De Paz Delgado VR. Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017. Report No.: 1.
  17. Esteban Huamán V. La gestión del capital humano y productividad laboral del personal de una entidad educativa privada, Arequipa 2016. Revista Científica Investigación Andina. 2016 Enero; 16(2).

18. Centeno V. Gestión Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco huayllo – Apurímac- 2017. Tesis de Maestría. Lima: Unversidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017. Report No.: 1.
19. Suyo Cuaresma EA. Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017. Report No.: 1.
20. Gianella Carbajal RG. Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2016. Report No.: 1.
21. Escobedo GGyVMA. Desarrollo sustentable. Estrategia en las empresas para un futuro mejor. 1st ed. editor Ag, editor. México: Alfaomega; 2017.
22. Skousen M. La Formación de la Teoría Económica Moderna. !ra ed. Antorcha L, editor. EEUU: Unión Editorial; 2010.
23. Castillo. R. Desarrollo del capital humano en las organizaciones. 1st ed. Mexico: México; 2012.
24. Ester Ayo. Gestión del talento humano. [Online].; 2016 [cited 2020 Octubre 13. Available from: [www.gestiondeltalentohumano.gob.co](http://www.gestiondeltalentohumano.gob.co).
25. Werther WyDK. Administración de recursos humanos. 1st ed. México: Limusa; 2008.
26. Micro Focus. Guía del usuario de Gestión de recursos. 9th ed. EEUU: Microsft; 2018.
27. Rodríguez R. Comportamiento organizacional. [Online].; 2018 [cited 2020 Diciembre 21. Available from: [www.unniun.com/comportamiento-organizacional-roberto-rodriguez-gonzalez-master-en-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos](http://www.unniun.com/comportamiento-organizacional-roberto-rodriguez-gonzalez-master-en-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos).
28. Universidad ESAN. Gestión de compensaciones como proceso clave de RR.HH. y del negocio. Lima. [Online].; 2020 [cited 2020 Diciembre 21.

Available from: [www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales](http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales).

29. Ochoa K. Motivación y productividad laboral Quetzaltenango; 2014.
30. Diccionario de la RAE. Busca palabras. [Online].; 2018. Available from: <https://www.buscapalabra.com/definiciones>.
31. Kerlinger FN. Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. 2nd ed. México : Interamericana; 2002.
32. Hernández Sampieri R, CFCaPBL. Metodología De La Investigación: Mexico D.C: McGraw-Hill,; 2014.
33. Tamayo. M. El proceso de la investigación científica. México. 4th ed. editores N, editor. Mexico: Limusa; 2000.
34. Zúñiga. Ry. Estadística Descriptiva E Inferencial. Correlación y regresión lineales.. 3rd ed.: Colegio de Bachilleres; 2010.

## **APÉNDICE**

## Apéndice 01: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Existe relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•¿Cuáles son las características sociodemográficas de la muestra de estudio?</li> <li>•¿Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo?</li> <li>•¿Existe entre la gestión del capital humano en su dimensión el</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificar las características sociodemográficas de la muestra de estudio.</li> <li>•Establecer la relación que existe entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</li> <li>•Establecer la relación que existe entre la gestión del capital humano en su</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</li> <li>•Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento y la productividad laboral en los servicios de</li> </ul>	<p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transversal</p> <p><b>Población y Muestra:</b> Población: 145 trabajadores Muestra: Mediante un muestreo probabilístico se calculó en 77 trabajadores.</p> <p><b>Variables de Estudio:</b> Gestión de capital humano y productividad laboral.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Estudio:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario. <b>Técnica de Procesamiento y análisis de datos:</b> Aplicación de estadística descriptiva e inferencial Coeficiente de correlación de Spearman Brow.</p>

<p>comportamiento y la productividad laboral en colaboradores de los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo?</p> <p>•¿Existe entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo?</p>	<p>dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores de los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</p> <p>•Establecer la relación que existe entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</p>	<p>neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</p> <p>•Existe relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## Apéndice 02: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CAPITAL

#### HUMANO

**Introducción:** el presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la gestión de capital humano que desarrollan en su centro de labores. La información que brinde será empleada única y estrictamente en la investigación planteada, así mismo los datos emitidos serán confidenciales.

**Datos Generales:**

Edad: .....Sexo: .....

Condición laboral.....

Profesión.....

**Instrucciones**

Este cuestionario tiene por finalidad obtener información para el trabajo de investigación titulado: “Gestión del capital humano y productividad laboral en el Hospital materno infantil El Carmen - Huancayo, 2020”

Lea cuidadosamente y considere su respuesta teniendo las siguientes alternativas de respuesta:

		1	2	3	4	5		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5		
LA CAPACIDAD:								
1	Considera que el personal de salud del Hospital El Carmen, tiene el conocimiento suficiente para cumplir sus funciones.							
2	Cree que el director conoce los problemas internos que suceden en el Hospital El Carmen.							
3	Cree que la dirección, realiza las contrataciones según el requerimiento del servicio que lo necesita.							
4	Considera que el director del hospital El Carmen tiene habilidades necesarias para realizar adecuadamente su labor.							
5	Considera que el director del Hospital El Carmen se une con el equipo de planificación para establecer las metas anuales.							
6	Considera que el director del Hospital El Carmen motiva al personal a capacitarse en diferentes áreas.							
EL COMPORTAMIENTO								

7	Considera que el director y el personal asistencial del Hospital El Carmen son corteses y amables con los pacientes.					
8	Considera que el director ante un problema, mantiene la calma y busca una solución adecuada.					
9	Se realizan actividades de bienestar social para el personal que labora en el Hospital El Carmen.					
10	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación ante el personal que labora en el Hospital El Carmen.					
11	El personal de salud, evita realizar festividades donde ponga en riesgo la imagen institucional.					
12	Considera que el personal de salud, están comprometidos con su institución y los usuarios.					
13	En su área de trabajo, usted aconseja a sus compañeros a mejorar su trato.					
14	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en el Hospital El Carmen.					
COMPENSACIÓN LABORAL:						
15	El Hospital El Carmen, lo motiva a capacitarse para realizar un buen desempeño en su área.					
16	Su entorno laboral le muestra confianza en las actividades que Ud. realiza.					
17	Cuando logran la meta trazada, su jefe los felicita.					
18	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.					
19	En el Hospital El Carmen, le ofrecen los bonos de mejora por obtener una especialidad.					
20	El trabajo que Ud. realiza es evaluado de forma justa.					
21	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta al hospital El Carmen.					
22	El Hospital El Carmen establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.					
23	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.					
24	Considera que el personal por terceros recibe una remuneración adecuada.					

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Introducción:** el presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la productividad laboral que desempeña en su centro de labores. La información que brinde será empleada única y estrictamente en la investigación planteada, así mismo los datos emitidos serán confidenciales.

**Datos Generales:**

Edad: .....Sexo: .....

Condición laboral.....

Profesión.....

**Instrucciones:**

Lea cuidadosamente y considere su respuesta teniendo las siguientes alternativas de respuesta:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA:</b>						
1	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido					
2	Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en el Hospital El Carmen,					
3	En su servicio, cuenta con los materiales para su producción laboral.					
4	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en el Hospital El Carmen.					
5	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.					
6	Cumple con el número de atenciones diarias según su designado a su servicio sin vulnerar la atención.					
7	Cree Usted que hay necesidad de hablar de productividad en su centro de trabajo.					
8	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad para la productividad.					
9	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores Del Hospital El Carmen.					
10	El Hospital El Carmen reconoce cuando los trabajadores son productivos.					
11	Aplica sus conocimientos en beneficio de sus compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
12	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el Hospital El Carmen.					
<b>EFICACIA:</b>						

13	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.					
14	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado.					
15	Realiza Usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.					
16	A percibido reclamos después de la atención por parte del usuario.					
17	Realiza Usted la atención según el horario publicado en el Hospital El Carmen					
18	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.					
19	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.					
20	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
21	Hace buen uso de equipo e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente.					
22	Resuelve con suficiencia las labores encomendadas con el menor costo posible.					
23	Brinda su servicio en el menor tiempo posible al usuario					

**Gracias por su colaboración.**

## Apéndice 03: Validez de Instrumento para medir Gestión del Capital Humano

**GENERALIDADES:** La G geométrica mide la capacidad de instrumento para medir lo que realmente se propone.

### CONSIDERACIONES DE UTILIZACIÓN DE G GEOMÉTRICA

La G geométrica esta orientada a analizar las 10 dimensiones (claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intensionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia) establecidas en la evaluación por 03 a 05 expertos.

### FÓRMULA:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3}$$

### REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ

Tabla x  
Criterios para validez

Rango	Criterio
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

### VALOR CALCULADO

Experto 01	15	15	15	16	20	17	15	18	15	18	164	82.0	<b>0.82</b>
Experto02	16	18	15	14	16	20	17	19	16	20	171	85.5	<b>0.86</b>
Experto 03	15	20	20	15	19	15	18	16	18	20	176	88.0	<b>0.88</b>
Valor de G Geométrica													<b>0.71</b>

### DESICIÓN

La prueba de validez de instrumento G Geométrica obtuvo 0.71; por lo que de la tabla de decisiones el valor obtenido se encuentra en el rango de 0,66 a 0,71 por lo que es 71% de validez del instrumento.

Con este resultado, se concluye que el instrumento de medición de Gestión del Capital Humano es **MUY VÁLIDA**.

## EVALUACIÓN DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD LABORAL

**GENERALIDADES:** La G geométrica mide la capacidad de instrumento para medir lo que realmente se propone.

### CONSIDERACIONES DE UTILIZACIÓN DE G GEOMÉTRICA

La G geométrica esta orientada a analizar las 10 dimensiones (claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intensionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia) establecidas en la evaluación por 03 a 05 expertos.

### FÓRMULA:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3}$$

### REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ

Tabla x  
Criterios para validez

Rango	Criterio
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

### VALOR CALCULADO

Experto 01	15	19	19	16	16	17	15	18	15	18	168	84.0	<b>0.84</b>
Experto02	15	19	18	14	19	17	16	18	18	19	173	86.5	<b>0.87</b>
Experto 03	17	20	19	16	20	20	15	16	17	18	178	89.0	<b>0.89</b>
Valor de la g Geométrica												0.65	

### DESICIÓN

La prueba de validez de instrumento G Geométrica obtuvo 0.65; por lo que de la tabla de decisiones el valor obtenido se encuentra en el rango de 0,60 a 0,65 por lo que es 65% de validez del instrumento.

Con este resultado, se concluye que el instrumento de medición de Productividad Laboral es **VALIDA**.

## Apéndice 04: Confiabilidad de Instrumento mediante Alfa de Crombach

### Evaluación de la Confiabilidad del Instrumento para Medir **Gestión del Capital Humano**.

La confiabilidad del instrumento de medición (**cuestionario**) se establece por medio del método del *Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach*.

#### Formula de Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

Donde:

**k** : Es el número de ítems de la prueba = 24

**S<sub>i</sub><sup>2</sup>** : Es la varianza de los ítems (desde 1...i) = 27.71

**S<sub>sum</sub><sup>2</sup>** : Es la varianza de la prueba total = 105.28

El número de ítems (o longitud de la prueba) y la proporción de varianza total de la prueba debida a la covarianza entre sus partes (ítems). Ello significa que la fiabilidad depende de la longitud de la prueba y de la covarianza entre sus ítems.

Remplazando valores:

$$alfa = \frac{24}{23} \left[ 1 - \frac{27.71}{105.28} \right]$$

$$alfa = 0.7874833$$

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

**CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH PARA DETERMINAR PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Casos	Items																								total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	
1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	2	3	1	1	1	1	3	4	2	4	2	52
2	3	3	3	1	4	1	4	4	1	2	1	3	3	4	3	1	4	4	1	2	1	3	1	4	61
3	4	2	2	2	1	2	4	3	1	3	1	2	3	3	4	2	4	3	1	3	1	2	1	2	56
4	1	1	4	1	2	2	3	3	3	1	4	2	4	3	3	2	3	3	3	1	4	2	4	2	61
5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	51
6	4	1	3	1	1	4	2	1	2	2	3	4	3	1	2	4	2	1	2	2	3	4	3	2	57
7	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	44
8	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	36
9	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	39
10	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	36
11	4	3	3	1	4	4	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	1	2	2	1	2	4	57
12	4	4	2	1	2	1	4	4	1	3	4	2	4	2	1	1	4	4	1	3	4	2	4	4	66
var items	2.0606	1.24	0.75	0.2	1.11	1.27	1.54	1.45	0.42	0.52	1.79	1	0.81	1.33	1	1.27	1.54	1.45	0.42	0.52	1.79	1	1.79	1.42	105.878788
sumavar	27.71212121																								

<b>Alfa</b>	<b>0.7874833</b>
n° items(K)	16
N° items - 1(K-1)	15
	1
Var_items	27.7121212
Var_total	105.88

**Decisión**

El coeficiente de confiabilidad *índice de consistencia interna alfa de cronbach* = 0,7874833; indica una aceptable confiabilidad, pues debe supera el 60% (Hernandez S., 2006).

## Evaluación de la Confiabilidad del Instrumento para medir **Productividad Laboral**

La confiabilidad del instrumento de medición (**cuestionario**) se establece por medio del método del *Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach*.

**Formula de Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

Donde:

**k** : Es el número de ítems de la prueba = 23

**S<sub>i</sub><sup>2</sup>** : Es la varianza de los ítems (desde 1...i) = 26.28

**S<sub>s<sup>2</sup>um</sub>** : Es la varianza de la prueba total = 89.97

El número de ítems (o longitud de la prueba) y la proporción de varianza total de la prueba debida a la covarianza entre sus partes (ítems). Ello significa que la fiabilidad depende de la longitud de la prueba y de la covarianza entre sus ítems.

Remplazando valores:

$$alfa = \frac{23}{22} \left[ 1 - \frac{26.28}{89.97} \right]$$

$$alfa = 0.73998745$$

**Tabla de Valores de alfa de Crombach:**

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

**Valor calculado**

**CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH PARA MEDIR PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Casos	Ítems																							total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	
1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	2	3	1	1	1	1	3	4	2	4	50
2	3	3	3	1	4	1	4	4	1	2	1	3	3	4	3	1	4	4	1	2	1	3	1	57
3	4	2	2	2	1	2	4	3	1	3	1	2	3	3	4	2	4	3	1	3	1	2	1	54
4	1	1	4	1	2	2	3	3	3	1	4	2	4	3	3	2	3	3	3	1	4	2	4	59
5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	50
6	4	1	3	1	1	4	2	1	2	2	3	4	3	1	2	4	2	1	2	2	3	4	3	55
7	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	43
8	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	34
9	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	38
10	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	35
11	4	3	3	1	4	4	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	1	2	2	1	2	53
12	4	4	2	1	2	1	4	4	1	3	4	2	4	2	1	1	4	4	1	3	4	2	4	62
var ítems	2.0606	1.24	0.75	0.2	1.11	1.27	1.54	1.45	0.42	0.52	1.79	1	0.81	1.33	1	1.27	1.54	1.45	0.42	0.52	1.79	1	1.79	89.969697
sumavar	26.2878789																							

<b>alfa</b>	0.73998745
n° ítems(K)	23
N° ítems - 1(K-1)	22
	1
Var_ítems	26.2878788
Var_total	89.97

**Decisión**

El coeficiente de confiabilidad *índice de consistencia interna alfa de cronbach* = 0,73998745; indica una aceptable confiabilidad, pues supera el 60%.

# Apéndice 05: Base de Datos

datos.rosa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	edad	sexo	condlab	profesion	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11
1	25 a 35 años	Masculino	Nombrado	Técnico en...	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre
2	25 a 35 años	Masculino	Contratado	Técnico en...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces
3	36 a 45 años	Masculino	Contratado	Enfermera ...	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Técnico en...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
5	36 a 45 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
6	46 a 55 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
7	56 años a ...	Femenino	Nombrado	Técnico en...	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre
8	36 a 45 años	Masculino	Nombrado	Residente ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
9	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
10	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre
11	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
12	56 años a ...	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
13	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces
14	46 a 55 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca					
15	46 a 55 años	Masculino	Nombrado	Médico	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca
16	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Técnico en...	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
17	36 a 45 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
18	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
19	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Técnico en...	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
20	36 a 45 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Siempre	Casi siempre
21	46 a 55 años	Masculino	Nombrado	Técnico en...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre
22	36 a 45 años	Masculino	Nombrado	Residente ...	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
23	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Interno	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

04:40 p.m. 07/05/2021

datos.rosa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	v12	v13	v14	v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	v24	a1	a2
1	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
2	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
3	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
4	A veces	Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
5	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
6	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
7	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre
8	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
9	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
10	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
11	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
12	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
13	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
14	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre	Siempre
15	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Casi siempre
16	Casi siempre	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
17	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
18	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
19	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre						
20	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca
21	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
22	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
23	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

04:41 p.m. 07/05/2021

\*datos rosa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	
1	re	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
2	re	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
3	re	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
4	re	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
5	es	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
6	es	A veces	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca	Siempre	A veces	Casi Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces
7	re	A veces	A veces	Casi Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
8	es	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces
9	re	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
10	es	Casi siempre	Siempre	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
11	re	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
12	re	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces
13	re	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
14	re	A veces	A veces	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
15	es	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
16	es	Casi Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
17	re	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces
18	re	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
19	es	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
20	re	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
21	ca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
22	re	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
23	es	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

04:43 p.m. 07/05/2021

\*datos rosa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 61 de 61 variables

	edad	sexo	condlab	profesion	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11
55	56 años a ...	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre						
56	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre
57	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
58	56 años a ...	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
59	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces
60	46 a 55 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
61	46 a 55 años	Masculino	Nombrado	Médico	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca
62	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Técnico en ...	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
63	36 a 45 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
64	25 a 35 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
65	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Técnico en ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
66	36 a 45 años	Femenino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	A veces	Siempre
67	46 a 55 años	Masculino	Nombrado	Médico	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre
68	36 a 45 años	Masculino	Nombrado	Residente ...	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
69	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Interno	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre
70	36 a 45 años	Masculino	Contratado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
71	46 a 55 años	Femenino	Nombrado	Técnico en ...	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
72	25 a 35 años	Masculino	Contratado	Médico	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
73	46 a 55 años	Femenino	Contratado	Médico	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
74	36 a 45 años	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	A veces	Siempre									
75	25 a 35 años	Masculino	Contratado	Interno	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
76	56 años a ...	Femenino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre						
77	56 años a ...	Masculino	Nombrado	Enfermera ...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

04:43 p.m. 07/05/2021

## Apéndice 06: Baremos

Para realizar la medición de la variable **gestión del capital humano**, se procedió de la siguiente forma:

Promedio (x): 92.1039

Desviación estándar (S): 11.13504

Número de Preguntas: 24

Luego se aplicó la escala de Estatores, donde:

a)  $X-(0.75)(S)$

$$92.1039-(0.75)(11.13504)$$

$$83.75$$

b)  $X+(0.75)(S)$

$$92.1039+(0.75)(11.13504)$$

$$100$$

---

24	83.75	100	120
----	-------	-----	-----

**Inadecuada: 24 a 100**

**Adecuada: 100.1 a 120**

Para realizar la medición de la variable **productividad laboral**, se procedió de la siguiente forma:

$$a=x-0.75*ds$$

$$b=x+0.75*ds$$

Donde:

X : media aritmética.

ds : desviación estándar

Remplazando:

$$a= 91.7792-(0.75)*(10.51518)$$

$$a= 83.89$$

$$b=91.7792+(0.75)*( 10.51518)$$

$$b= 99.67$$

Los puntos de cruce se obtuvieron de la siguiente manera:

Insuficiente = 23 a 84

Regular = 84.1 a 100

Bueno = 100.1 a 115

## Apéndice 08: Artículo Científico

### GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SERVICIOS DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL “EL CARMEN” HUANCAYO

*Ramírez R.*

Unidad de Pos Grado de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de  
Huancavelica, Huancavelica, Perú

#### RESUMEN:

**Objetivo:** Determinar la relación entre gestión del capital humano y productividad laboral en servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo.

**Materiales y métodos:** el tipo fue básica, nivel correlacional con diseño transversal correlacional, aplicando el método análisis-síntesis, contando con una población de 145 y una muestra de 77 trabajadores, la técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta.

**Resultados:** la de edad de mayor frecuencia es 36 a 45 años; el sexo predominante el femenino; mayor personal nombrado y mayor presencia de enfermeras, seguido de técnicos en enfermería. Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

**Conclusiones:** existe relación positiva débil la gestión del capital humano y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo.

**Palabras clave:** Gestión del capital humano, neonatología, productividad laboral.

### MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL AND LABOR PRODUCTIVITY IN NEONATOLOGY SERVICES OF THE REGIONAL TEACHING MATERNAL CHILDHOOD HOSPITAL “EL CARMEN” HUANCAYO

#### RESUME:

**Objective:** To determine the relationship between human capital management and labor productivity in Neonatology services of the Regional Maternal and Child Teaching Hospital "El Carmen" Huancayo.

**Materials and methods:** the type was basic, correlational level with correlational cross-sectional design, applying the analysis-synthesis method, with a population of 145 and a sample of 77 workers, the technique used in data collection was the survey.

**Results:** the age of greatest frequency is 36 to 45 years; the predominant sex is female; greater appointed personnel and greater presence of nurses, followed by nursing technicians. There is a weak positive relationship between the management of human capital in its capacity dimension and labor productivity in the neonatology services of the Regional Maternal and Child Teaching Hospital "El Carmen", Huancayo. There is a weak positive relationship between the management of human capital in its behavioral dimension and labor productivity in the neonatology services of the "El Carmen" Regional Maternal and Child Teaching Hospital, Huancayo. There is a weak positive relationship between the management of human capital in its labor compensation dimension and labor productivity in the neonatology services of the Regional Maternal and Child Teaching Hospital "El Carmen", Huancayo.

**Conclusions:** there is a weak positive relationship between the management of human capital and labor productivity in neonatology services of the Regional Maternal and Child Teaching Hospital "El Carmen", Huancayo.

**Keywords:** Human capital management, neonatology, labor productivity.

## **INTRODUCCIÓN.**

La gestión del capital humano fue acuñada para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para incrementar la productividad del trabajo y de la inversión en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de acrecentar la productividad.

La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de dicha empresa en la producción de bienes o servicios. Es el acto de ser un sujeto útil y productivo. Puede ser una acción individual o conjunta para elaborar un producto o servicio mediante la utilización de métodos y sistemas de fabricación o desarrollo, donde aparecen condicionantes de tipo constante o variable, tales como, tiempo, espacio y recursos.

En un mundo globalizado gestionar el talento humano, es una de las principales razones en el cual se desarrollan las políticas, capacidades, habilidades, conocimientos y acciones que permiten el buen desempeño laboral de los colaboradores en una organización.

La Gestión del Capital Humano más conocida como HCM por sus siglas en el idioma inglés, es una propuesta de transformación con enfoque en el personal para generar oportunidades, compromisos, productividad y valor institucional por ser el personal considerado como un activo empresarial. (1)

De acuerdo al foro económico internacional realizado por el Centro de Desarrollo Industrial, hace referencia que las empresas públicas y privadas solo emplean el 62% de su capital humano y generalmente descuidan el 38% del talento con la que poseen los trabajadores. Así mismo el 30% de las 130 naciones miembros solo emplean el 70% del capital humano de su gente. (2)

En México establecieron un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en el proyecto Especial Huallaga Central y Bajo donde hallaron que la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante los procesos de capacitación y estímulos de desempeño que realiza la institución. (3)

En Venezuela en un estudio desarrollado se evidencia que de acuerdo al coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada e incide en la mejora del desempeño laboral y gestión pública que desarrollan los empleados miembros de la del Ministerio de Salud. (4)

En el Perú la Universidad ESAN, y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, desarrollaron el "I Barómetro DCH: donde hacen de conocimiento la valoración de los directivos de diferentes organizaciones en relación al capital humano como tendencia fundamental para la mejorar el desempeño laboral del personal a cargo. (5)

Así mismo en Huacho se evidencia que la Gestión del talento humano, no se emplea adecuadamente, tal es así, que el 20% de trabajadores asistenciales mencionan que sus autoridades no incentivan compartir el conocimiento, el 31,4% que no existe un eficiente liderazgo y el 68,6% que solo a veces hay gestores que tienen actitud emprendedora; en relación a desempeño laboral el 60% manifiesta que a veces satisfacen sus necesidades laborales, el 28,6% solo a veces tienen las habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia. (6)

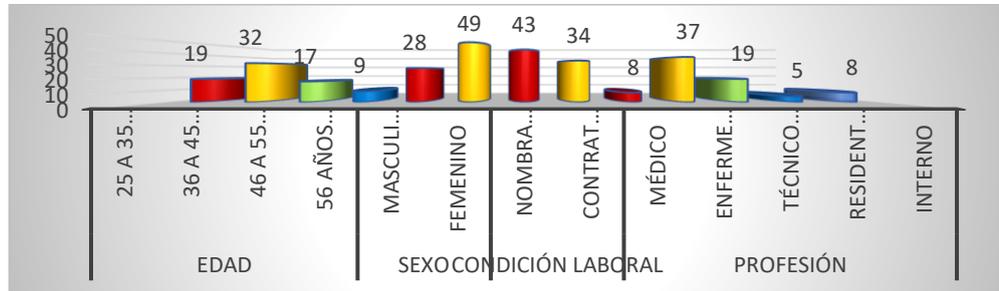
## **MATERIAL Y MÉTODOS**

Fue de tipo básica, nivel correlacional con diseño transversal correlacional, aplicando el método análisis-síntesis, contando con una población de 145 y una muestra de 77 trabajadores, la técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta.

## **RESULTADOS**

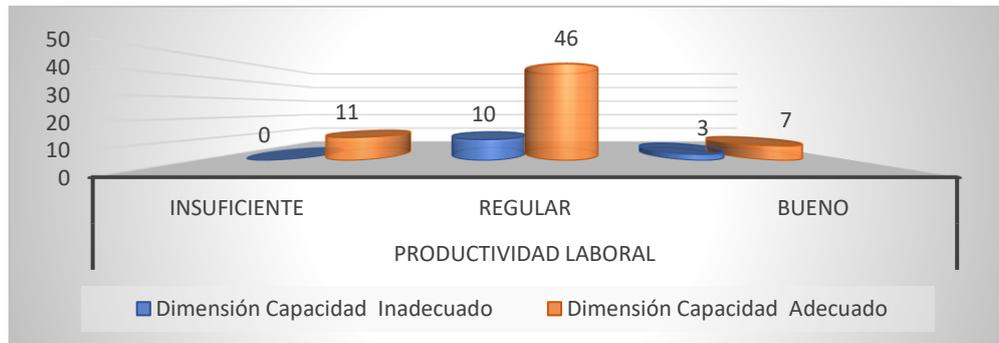
Existe mayor frecuencia de 36 a 45 años 41.6% (32); sexo femenino 63.6% (49) predomina; mayor personal nombrado 55.8% (43) y mayor cantidad de enfermeras 48.1% (37) y técnicos en enfermería 24.7% (19); un 59.74% (46) mencionan que la gestión de capital humano en su dimensión capacidad es adecuada, con productividad laboral regular, un 3.90% (03) establecen que la gestión del capital humano en su dimensión capacidad es inadecuada y productividad laboral buena; un 55.84% (43) mencionan que la gestión de capital humano en su dimensión comportamiento es adecuada, con productividad laboral regular y un 6.49% (05) establecen que la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento es inadecuada, con productividad laboral buena; un 58.44% (45) mencionan que la gestión de capital humano en su dimensión compensación es adecuada, con productividad laboral regular y un 3.90% (03) dice que la gestión del capital humano en su dimensión compensación es inadecuada, con productividad laboral buena; un 58.44% (45) manifiesta que la gestión de capital humano es adecuada, con productividad laboral regular; un 3.90% (03) manifiestan que la gestión del capital humano es inadecuada, con productividad laboral buena.

**Figura 1.** Características sociodemográficas de la población de estudio del servicio de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” Huancayo 2021.



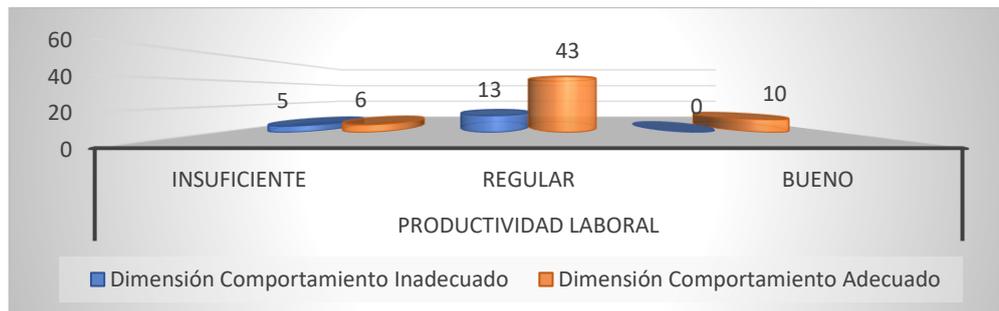
**Fuente:** Tabla 1.

**Figura 2.** Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.



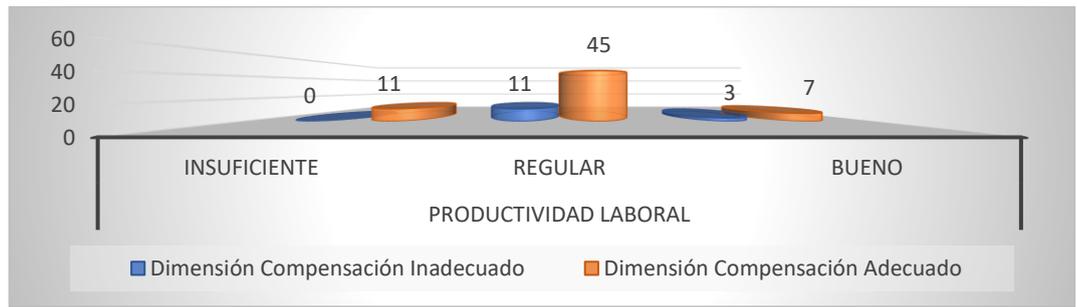
**Fuente:** Tabla 2.

**Figura 3.** Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión el comportamiento y la productividad laboral en colaboradores de los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.



**Fuente:** Tabla 3.

**Figura 4.** Relación entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de Neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo 2021.



Fuente: Tabla 4.

### DISCUSIÓN:

La caracterización de la muestra nos evidencia mayor presencia de profesionales entre edades de 36 a 45 años 41.6% (32); así mismo nos muestra mayor frecuencia de trabajadores del sexo femenino 63.6% (49) y mayor presencia de trabajadores en condición laboral de nombrados 55.8% (43), con mayor predominancia de la profesión de enfermería 48.1% (37) seguido de técnicos en enfermería 24.7% (19). En base a estos datos podemos mencionar que el hospital el Carmen, posee con mayor predominio una fuerza laboral activa, quienes en su mayoría se encuentran con estabilidad laboral; lo que posiblemente genere indiferencia en los procesos de gestión y productividad laboral; así mismo, nos muestra mayor predominio de profesionales del sexo femenino y profesiones de enfermería y técnicos en enfermería generando que los procesos productivos institucionales se vean afectados por la variación de este grupo laboral, lo cual constituye información relevante para entender ambas variables en dicho establecimiento de salud.

En relación a la dimensión capacidad y productividad laboral los resultados nos muestra un 59.74% (46) trabajadores quienes establecen que es adecuada; sin embargo, su productividad laboral es regular y también nos muestra un 3.90% (03) trabajadores que establecen que es inadecuada, pero su productividad laboral es buena. Y en contraparte nos muestra un 14.29% (11) trabajadores que dicen que es adecuada y, sin embargo; poseen una productividad laboral insuficiente. Todas estas controversias entre la dimensión capacidad y productividad laboral pueden deberse a lo hallado por García M. (2016) (8) quién en su estudio evidenció que a mayores conocimientos que poseen los trabajadores redundan en mayor productividad para la entidad. Así mismo Lerma L. y Morales T. (9) en su estudio hacen referencia que al generar procesos de formación de la fuerza laboral se incrementan los indicadores internos y externos de competitividad, generando mayor productividad.

En relación a la dimensión comportamiento y productividad laboral un 55.84% (43) trabajadores manifiesta que es adecuada, pero su productividad laboral se mantiene en regular. También nos muestra a un grupo de trabajadores 7.79% (06) que manifiestan que es adecuada y, sin embargo; poseen una productividad laboral insuficiente, al igual que el 6.49% (05) trabajadores que manifiestan que es inadecuada y, controversialmente poseen con una productividad laboral buena. Estos resultados muestran evidencia diversa que se puede explicar con hallado por Salvatierra R. (2019) (6) que expresa en su estudio que un 31,4% de trabajadores mencionaron que no existe un eficiente liderazgo dentro del

hospital y un 68,6% que solo a veces tienen una actitud emprendedora. Dando importancia al comportamiento que poseen los trabajadores y enfocándose en el liderazgo y actitud emprendedora, que viene a ser dos elementos que poseen los trabajadores de una institución, las cuales deben ser consideradas en la gestión del capital humano para mejorar la productividad laboral. Esto es reforzado por Castillo., R 2012 (23) quién manifiesta que toda organización debe conocer las capacidades y comportamiento con que cuenta sus trabajadores para de esta manera enfrentar y superar adversidades o bien, aprovechar las oportunidades para mejorar la productividad institucional.

Así mismo, los resultados muestran en relación a dimensión compensación y productividad laboral un 58.44% (45) trabajadores que expresan que es adecuada, pero su productividad laboral es regular. También se muestra un 3.90% (03) trabajadores que manifiestan es inadecuada y su productividad laboral es buena. Por último, nos muestra un 14.29% (11) trabajadores que manifiestan que es adecuada, sin embargo; poseen una productividad laboral insuficiente. Estas manifestaciones evidenciadas se pueden explicar con lo hallado por Castro K. (2020) (3) que manifiesta que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral en instituciones que según los colaboradores del PEHCBM, otorgan reconocimientos como: capacitaciones y estímulos de desempeño profesional. Dicha información es reafirmada por la teoría económica Skousen, Mark (2010) (22) que establece que las asignaciones y reconocimientos al personal deben reflejar la productividad laboral desempeñada durante un periodo de tiempo contractual con la entidad. Así mismo Vílchez S; Paz B. (2018) (13) menciona que otorgarles compensaciones de crecimiento profesional favorecen a enfrentar las exigen el entorno laboral y mejorar tus resultados.

Por último el proceso estadístico empleado mediante Rho de Spearman con un nivel de significancia al 0.05 nos evidencia que existe relación positiva débil entre las variables de gestión del capital humano y productividad laboral, lo que significa que a mejor gestión del capital humano mejor productividad laboral; sin embargo, la relación en el grupo de estudio de ambas variables es débil, esto se debe a que existe diversidad en las características de la muestra de estudio como sexo, edad, condición laboral y profesión. Existiendo ligera coincidencia con Huanga G. (2020) (10) quién manifiesta que el nivel de relación es moderado entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. A diferencia de lo evidenciado por Jara A, et al. (2019) (4). Quienes emplearon el estadístico Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .615\*\*) y encontraron la existencia de relación directa y significativa entre la gestión del capital humano y productividad laboral del personal asistencial.

#### **CONCLUSIONES:**

- La edad de mayor frecuencia esta entre los 36 a 45 años de edad, existe mayor frecuencia de trabajadores del sexo femenino, la condición laboral más predominante es nombrado y la mayor cantidad de profesionales son las enfermeras.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano y la productividad laboral en servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) al 0.05 de significancia.

- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión capacidad y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,211 (p=0,066) al 0.05 de significancia.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión comportamiento y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,280 (p=0,014) al 0.05 de significancia.
- Existe relación positiva débil entre la gestión del capital humano en su dimensión compensación laboral y la productividad laboral en los servicios de neonatología del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”, Huancayo. Con un valor de “rho”=-0,206 (p=0,073) al 0.05 de significancia

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Oracle. Oracle España. [Online].; 2019 [cited 2021 Enero 01. Available from: <https://www.oracle.com/es/human-capital>.
2. Schwab K, Zahidi S. Informe Global de competitividad. Disponible en. Edición Especial ed. Switzerland: the World Economic Forum; 2020.
3. Castro Mori KO. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina. 2020 Mayo; 4(2).
4. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS&APNE. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018 Junio; 23(83).
5. Universidad ESAN. I Barómetro DCH: La Gestión del Talento en Perú 2018. In Noticias y Novedades ESAN; 2018; Lima. p. 1,8.  
Salvatierra C, Rita M. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Tesis de Maestría. hUACHO: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado; 2019. Report No.: 1
6. Millan Bazan CA. Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. Tesis Doctoral. Lima: Universidad Peruana de las Américas, Escuela de Posgrado; 2019. Report No.: 1.
7. Pumacajia DSS. La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables; 2019. Report No.: 1.  
Vilchez S, Paz B. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Norbert Winner, Unidad de Posgrado; 2018. Report No.: 1.
8. Skousen M. La Formación de la Teoría Económica Moderna. 1ra ed. Antorcha L, editor. EEUU:

- Unión Editorial; 2010.
9. Castillo. R. Desarrollo del capital humano en las organizaciones. 1st ed. Mexico: México; 2012.
  10. Ester Ayo. Gestión del talento humano. [Online].; 2016 [cited 2020 Octubre 13. Available from: [www.gestiondeltalentohumano.gob.co](http://www.gestiondeltalentohumano.gob.co).
  11. Hernández Sampieri R, CFCaPBL. Metodología De La Investigación: Mexico D.C: McGraw-Hill; 2014.
  12. Tamayo. M. El proceso de la investigación científica. México. 4th ed. editores N, editor. Mexico: Limusa; 2000.
  13. Zúñiga. Ry. Estadística Descriptiva E Inferencial. Correlación y regresión lineales.. 3rd ed.: Colegio de Bachilleres; 2010.