



La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en el Ministerio Público, Lima 2016

Tesis para Optar el Grado Académico de:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. Inés Soledad Boldrini Padín

ASESOR

Dr. Oscar Rafael Guillén Valle PhD.

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

LIMA – PERÚ

2017

Página de jurados

Presidente

Secretario

Dr. Oscar Rafael Guillén Valle PhD.
Vocal

Dedicatoria

La persona que siempre está a mí lado apoyándome en cada momento de mi vida es mi madre sin ella no hubiera sido posible alcanzar mis metas y poder seguir adelante gracias a ella puede seguir estudiando y dar educación a mis hijos de los cuales me siento muy orgullosa, ese trabajo y este nuevo logro se lo dedico a ella una de las tres personas que más amo en esta vida.

Agradecimiento

Mi agradecimiento muy especial al Director de la Escuela de Posgrado por el logro de los objetivos y sobre todo a los docentes de la maestría en “Gestión Pública y Gobernabilidad”, por sus orientaciones, estímulos e ilustrados conocimientos en las diferentes cátedras que han desempeñado.

Sobre todo a nuestro querido docente Oscar Rafael Guillén Valle quien no solo nos abrió el pensamiento en diferentes aspectos sino también porque nos estimuló día a día a seguir y llegar al final de nuestro camino, gracias querido profesor.

Y, especialmente, a Dios Padre, que nunca falla y guía con inexplicable y constante amor a sus criaturas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Inés Soledad Boldrini Padin, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 08750723, presento la tesis titulada “**La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad**”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría y es el material donde incluyo mi mejor saber, conocimiento y entendimiento a toda la originalidad de este tema.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad a investigar.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima,

Inés S. Boldrini Padín
DNI N° 08750723

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento para la Elaboración y la Sustentación de Tesis de la Universidad César Vallejo, orientadas a la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, presento ante ustedes la Tesis titulada “**La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad**”.

Los resultados obtenidos durante el proceso de investigación realizado para la presente Tesis, presentan evidencias que muestran que desde los factores de la gestión de recursos humanos se puede influir positivamente en la productividad en el Ministerio Público. Esto indica que tales factores tienen un nivel de correlación positiva con el nivel de acreditación de la institución. Espero señores miembros del Jurado, que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y que merezca su aprobación.

Tabla de contenido

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xiv
I. Introducción	17
1.1. Antecedentes	19
1.1.1. Antecedentes internacionales	19
1.1.2. Antecedentes nacionales	20
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3. Justificación	22
1.3.1. Justificación Práctica	22
1.3.2. Justificación Teórica	23
1.3.2. Justificación Legal	23
1.4. Problema general	23
1.4.1. Problemas Específicos	23
1.5. Hipótesis	24
1.5.1. Hipótesis general	24
1.5.2. Hipótesis Específico	24
1.6. Objetivos	24
1.6.1. Objetivo General	24
1.6.2. Objetivos Específicos	24

II. Marco metodológico	25
2.1. Variables	26
2.2. Operacionalización de variables	28
2.3. Metodología	28
2.4. Tipo de estudio	29
2.5. Diseño de investigación	29
2.6. Población, muestra y muestreo	31
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.8. Método de análisis de datos	32
2.9. Aspectos éticos	32
III. Resultados	33
IV. Discusión	48
V. Conclusiones	51
VI. Recomendaciones	54
VII. Referencias	57
Apéndice	59
Apéndice A. Matriz de consistencia	60
Apéndice B. Base de datos SPSS	63
Apéndice C. Data de la encuesta elaborada	65
Apéndice D. Carta a la institución de estudio	69
Apéndice E. Instrumentos para ambas variables	71

Lista de tablas

Tabla 1	Gestión de recursos humanos	28
Tabla 2	Productividad	28
Tabla 3	Resumen de procesamiento de datos	34
Tabla 4	Estadística de fiabilidad	34
Tabla 5	Gestión de recursos humanos V1 (agrupado)	34
Tabla 6	Dimensión Formación D1V1 (agrupado)	36
Tabla 7	Dimensión Compensación D2V1 (agrupado)	37
Tabla 8	Dimensión Comunicación Interna D3V1 (agrupado)	38
Tabla 9	Dimensión Productividad V2 (agrupado)	39
Tabla 10	Interpretación de correlación de la 4ta vía	40
Tabla 11	Correlación de la Hipótesis General	41
Tabla 12	Correlación de la Hipótesis Especifica 1 – Rho de Spearman	43
Tabla 13	Correlación de la Hipótesis Especifica 2 – Rho de Spearman	44
Tabla 14	Correacion de la Hipotesis Especifica 3 – Rho de Spearman	46

Lista de figuras

Figura 1 Variable gestión de recursos humanos V1	35
Figura 2 Dimensión Formación D1V1 (agrupado)	36
Figura 3 Dimensión Compensación (V1D1)	37
Figura 4 Dimensión Comunicación Interna (V1D3)	38
Figura 5 Dimensión Productividad V2 (agrupado)	39
Figura 6 Interpretación de la correlación de la Hipótesis General – Cuarta Vía	41
Figura 7 Interpretación de la Hipótesis Especifica 1 – Cuarta Vía	43
Figura 8 Interpretación de Hipótesis Específica 2 – Cuarta Vía	45
Figura 9 Interpretacion de la Hipotesis Especifica 3 – Cuarta Via	47

Resumen

Según podemos apreciar, (Puchol, 2005, pág. 37), en su libro Nuevos Casos en Gestión y Dirección de recursos humanos precisa que la Planificación de Personal es importante en el tema de recursos humanos, en ese sentido, debemos tener en cuenta que vivimos inmersos en una internacionalización en la que consciente o inconscientemente participamos, si en las personas existe esta necesidad, en las empresas la necesidad es mayor, por lo que algunas empresas han abierto nuevas sedes y filiales en el exterior, creando la necesidad de gestionar el talento humano, en ese sentido, han creado nuevas estrategias solo con el objeto de mantenerse activas dentro de su línea de acción, logrando administrar su potencial en la mejor forma posible, motivo por el cual todos los involucrados en Recursos Humanos tienen un papel sumamente importante en la hora de gestionar eficiencia lo cual es necesario si su objetivo es expandirse a otros mercados.

Es por ello que el capital humano es necesario para el logro de los objetivos empresariales, por lo cual debe contar con una política no solo eficiente si no también eficaz, siempre teniendo en cuenta no solo las necesidades del personal sino también las necesidades propias de la empresa, es por ello que Platón señaló que : “El capital más valuable de todos los capitales es el que se convierte en seres humanos”, resulta necesario señalar que existe una relación entre la fuerza de trabajo y crecimiento económico. De igual modo, (Ministros, 2013, pág. 26) la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP), aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (Resolución Ministerial 125-2013-PCM) en la cual se señala que se debe contar con una administración pública eficiente enfocada en resultados, la población debe saber que sus autoridades están realizando las gestiones necesarias para lograr este objetivo, en ese sentido la Secretaría de Gestión Pública ha iniciado la formulación concertada de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP), en la cual se encuentran involucradas las entidades, las personas con fines hermanados alcanzando a la totalidad de las entidades públicas del gobierno central, sin afectar por supuesto, la autonomía de algunos entes que por ley fueron creados en ese sentido, hay que aunar esfuerzos siendo necesario crear

conciencia y que la población crea en sus autoridades, no debe existir duda en la población porque esto motivaría que no exista confianza en el Estado con el consiguiente nivel bajo de satisfacción ciudadana.

Conforme a (SERVIR, 2013, pág. 498586) la Ley de Servicio Civil (Ley 30057 del 03 de julio de 2013) en su Artículo 2 señala la clasificación de los servidores civiles de las entidades públicas, y su clasificación (Artículo 3), en la actualidad en el Perú existen diferentes regímenes laborales lo que conlleva a que existan diferentes necesidades de recursos humanos por lo que no existe una estandarización de sueldos en el personal contratado a plazo fijo, plazo indeterminado, contratos administrativos de servicios con el consiguiente problema de determinación de los perfiles de puestos, lo cual conlleva que el número de profesionales requeridos por cada perfil sea mayor, con un inadecuado procesos de planificación, selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades, no se ha desarrollado políticas de capacitación y los servidores no pueden desarrollar sus capacidades y competencias, debido a que las instituciones no cuenta con recursos para su desarrollo o porque simplemente el capital humano no es valorado. En la misma Ley (Capítulo II De la Gestión de Capacitación) se contempla la capacitación a fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía, las instituciones no se ponen de acuerdo debido a que cada sector ve sus propias necesidades y solo contemplan necesidades a mediano plazo, tampoco existe el know how no se desarrolla las competencias dentro de sus organizaciones a fin de que sea aprovechado por todos sus colaboradores, por lo que se puede concluir que el conocimiento no es transferido de colaborador a colaborador y no están institucionalizadas, es decir, no se lleva un registro de la experiencias de otros entes, en ese sentido los errores son repetitivos de na institución otra.

Podemos mencionar que (Gary Dessler)(dessler, 2001, pág. 325) indica que Michael Hammer y James Champy señala que resulta necesario realizar un rediseño en forma radical de todos sus procesos con el objeto de lograr no solo una transformación si no también una reestructuración con el solo objetivo de aumentar la capacidad competitiva, por lo tanto exige una continua adaptación y reunir las condiciones necesarias para desempeñar funciones. Es por ello que existe la obligación de definir estrategias acompañadas de los instrumentos de gestión que garanticen su realización, en tal sentido un adecuado diseño del instrumento de Gestión de Recursos Humanos es de vital importancia. Avanzando en nuestro razonamiento, (Santos, 1996, págs. 112-

115) en su libro *Gestión y Motivación de Personal* precisa sobre los diferentes tipos de delegaciones, sin embargo, algunos funcionarios no delegan responsabilidades o comparten conocimientos y experiencias con sus colaboradores, en algunos casos si se realiza pero la autoridad es limitada y nuevamente toda la responsabilidad recae en una sola persona lo que impide que se separe de la parte técnica en la creencia que es el único que puede resolver los problemas que se presentan, es por ello que en algunos casos se busca asesoría de empresas externas pero al tratar de buscarla encuentra que ésta es muy cara y por su tamaño no le conviene o no se puede pagar porque no se encuentra presupuestada, por lo que se debe considerar aspectos fundamentales dentro de la organización como reclutamiento, selección del personal correcto o diseño de puestos.

El problema general planteado es: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad? El Objetivo General planteado es: Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad. La Hipótesis General planteada es: La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación positiva con la Productividad

La presente investigación tiene diseño no experimental, descriptivo y correlacional. No se manipula o acciona la variable independiente para ver su impacto en la variable dependiente, lo que se ha hecho es observar el desempeño de los integrantes de la muestra tal como se da en su trabajo cotidiano y regular, con el fin de analizarlo. Es correlacional porque se ha medido el nivel y grado de relación entre las variables sin pretender relaciones causales. La población está constituida por 60 servidores de diferentes dependencias de la parte Administrativa del Ministerio Público. Los criterios de selección considerados a partir de los criterios de inclusión, para la selección de la muestra se ha tomado en cuenta a los trabajadores de ambos sexos de las oficinas No se ha aplicado ningún criterio de exclusión, en la medida en que los trabajadores considerados tienen suficiente tiempo trabajando en forma regular en tales dependencias.

Abstract

According to we can appreciate,, in your book New Cases in process and resourceful Management humans (Pag. 37) precise that Personnel Planning is important in the theme of human resources, in that connection, we should bear in mind that we live absorbed in an internationalization in which conscious or unconsciously participate, if in the people there is this need, in the companies the need is major, which is why some companies have opened new seats and subsidiaries out-of-doors, creating the need to negotiate the human talent, in that connection, they have created new strategies only with the objectTo keep active within your line of action, achieving managing your potential in the best possible way, which is why all implicated in Human Resources have an extremely important paper in her time to negotiate efficiency which is necessary if your objective is expanding to other markets.

It is for it that the human capital is necessary for the achievement of the entrepreneurial objectives, the one that he should tell with a not only efficient politics if not also efficacious, always in line with single no the needs of the staff but also the own company needs, it is for it that Platón pointed that: “The most appraisable capital of all the capitals is the one that becomes human beings ”, it proves to be necessary to point out that there is a relation between the manpower and economic growth. Likewise, the secretary's office of Governance of the Premiership of Ministros (GSP), approves the Internal Policy of Modernización from the Governance when the necessary steps achieving this objective stop 2021 (Ministerial Resolution 125-2013 PCM) which it is pointed in in that they should be told with an efficient public administration addressed in results, that the population should know in that its authorities are accomplishing, in that connection the secretary's office of Governance has launched the formulation concerted of the Internal Policy of Modernización of the Governance (PNMGP), in the one that entities find themselves implicated, them People with similar intentions catching up with all of the public entities of central Government, without affecting of course, the autonomy of some entities that by law were created in that connection, we have to join efforts being necessary to create conscience and that the population believes in its authorities, it should not be doubt in the population because this would motivate that there is not confidence in the State with the resulting level low of metropolitan satisfaction.

According to law of Civil Service (Law 30057 of July 03, 2013) in your Artículo 2 indicates the classification of the serving civilians of the public entities, and your classification (Article 3), at the present time in the Peru the different labor regimens are what it entails to that there are different needs of human resources for what there is not a standardization of salaries in the staff hired at a fixed term, uncertain term, administrative contracts of services with the resulting problem of determination of the profiles of positions, which entails that the number of professionals required by each profile beLedger book, with one unsuitable processes of planning, selection, deal, performance evaluation, incentives, I develop of capacities, has not developed policies of training themselves and servants cannot develop his capacities and competitions, because institutions does not count on resources for their development or because the human capital is not simply appraised. In the same Law (Chapter II Of the Step of Capacitacion) can be seen the training in order to offer high-quality services to citizenship, the institutions do not come to an agreement because each sector sees your own needs and only they call for needs to medium term, the know is not either how does not develop the competitions within your organizations so that you are opportunistic by all your collaborators, which is why that knowledge is not transferred to collaborate to collaborator and they are not institutionalized, that's to say, can conclude itself he does not walk off with a record of her experiences of other ones Entities, in that connection errors are repetitive of sodium institution another one.

We can mention that (Gary Dessler) he indicates that Michael Hammer and James Champy points out that to accomplish a redesigning in radical way of all your processes for the purpose of achieving not only a transformation if not also proves to be necessary a reform with the single objective to increase competitiveness, therefore demands a continuous adaptation and having the necessary conditions to perform functions. It is for it existing the obligation to define strategies accompanied of the instruments of step that guarantee your realization, in such sense an adequate design of the instrument of Human Resource Management is vitally important. Advancing in our reasoning, Diaz of Santos in his book *Gestión and Motivación of Personal* (Pag. of the 112-115) hurry on the different kinds of delegations, however, some government employees do not delegate responsibility or share knowledge and experiences with their collaborators, in some cases if it comes true but authority is limited and again the whole responsibility what that he separates from the technical part in the belief that it is the only one that can solve

the problems that they show up, prevents from relapses in a single person it is for it that in some cases looks for management consulting external but when trying to look for her he finds out that this is too expensive and for your size is not convenient for him or he cannot pay because she does not find herself budgeted, which is why it should be considered fundamental aspects within the organization like recruitment, personnel selection correct or job design.

The problem: What is the relation between the Human Resource Management and the Productivity? The Realistic put forward General is: Determining the relation between the Human Resource Management and the Productivity. The brought-up Hypothesis General is: The Human Resource Management has a positive relationship with Productivity

The present investigation has non experimental, descriptive design and correlational. It is not manipulated or execute the independent variable to see his impact in the dependent variable, what has been done is observing the performance of the members of the sample just as it takes place in his everyday and fairly good work, with the aim of analyzing it. It is correlational because he has tried on the level and relational degree between the variables without wanting causal relations. The population is composed of 60 servants of different outbuildings of The Administrative part of the Ministerio Público. Los selection criterias considered from the criteria of inclusion, for the selection of the sample has been taken in account to the workers of both sexes of the offices no opinion of exclusion Has Not Been Applicable, inasmuch as the considerate workers have enough time working on fairly good way in such outbuildings.

I. Introducción

El conocimiento adquirido en mis 34 años de servicios en el Ministerio Público, de los cuales 08 laboro en la Gerencia de Administración de Potencial Humano fueron determinantes para que me decidiera en abordar el tema de investigación “La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Gerencia de Administración del Ministerio Público” porque considero que se debe determinar cuáles son las causas por las cuales no se llega a cumplir en un 100% las metas institucionales, en ese sentido, debemos tener en cuenta que las personas son lo más importante de las organizaciones quienes llevan a cabo los logros y también los responsables de los errores, por consiguientes es justo pensar que constituye el recurso máspreciado, si el recurso humano se encontrara mal dirigida, sin compensaciones justas, sin motivación para desempeñar sus funciones no lograrían alcanzar sus metas, es por ello que el logro de los objetivos y las oportunidades que se pudieran presentar son las respuestas del capital humano.

El origen de la administración se encuentra íntimamente relacionado con la Gestión de Recursos Humanos, así como también con el derecho laboral, la sociología, psicología, las labores que realizamos diariamente deben ser más eficiente y productivo, la continua exigencia de los trabajadores por tener mejor remuneración y condiciones más favorables en sus tareas cotidianas, en ese sentido, no solo resulta necesario contar con normas legales, sino también con una serie de mecanismos y procesos para la mejora en el trato de jefes y trabajadores, horarios razonables, ambientes con distribución de espacios adecuados, ropa apropiada, color de las paredes, servicios higiénicos, lugares para tomar alimentos, descansar y tópicos de primeros auxilios, resulta necesario evaluar el problema que se presenta diariamente a fin de que el trabajo sea más productivo.

En ese sentido, los diferentes conceptos y teorías son desarrollados en el presente trabajo de investigación, es por ello que se considera que la Gestión de Recursos Humanos es la respuesta a los objetivos a través del desempeño y la satisfacción que se pueda lograr en el cumplimiento del trabajo, lo cual requiere generar conocimiento y habilidades esto, entre muchos otros, logran el correcto uso de los recursos para lograr la efectividad en el cumplimiento de sus objetivos, metas y productividad la división del trabajo en la empresa, da lugar a organizaciones internas o subsistemas de gestión hay que tener en cuenta también la tecnología, políticas de

salarios, formación del personal, normativa laboral e informática, por lo que se considera que no solo es un problema económico, es también un problema de decisión, entre un conjunto de alternativas.

Actualmente, las organizaciones enfrentan un gran reto debido a que otras organizaciones del entorno son más productivas o logran alcanzar las metas en menor tiempo y con mayor exactitud, motivo por el cual deben estar en constante cambios de mayor o menor impacto a nivel interno o externo.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

En la Tesis Doctoral elaborado por (Alles, 2006, pág. 114) La incidencia de las competencias en la empleabilidad de profesionales el objetivo principal que persigue es la actualización del conocimiento a las luz de las nuevas tendencias y que los profesionales dispongan de las mejores prácticas para convertir los Recursos Humanos en recursos estratégicos de las organizaciones.

Según podemos apreciar, (Puchol, 2005, pág. 37), en su libro Nuevos Casos en Gestión y Dirección de recursos humanos precisa que la Planificación de Personal es importante en el tema de recursos humanos, en ese sentido, debemos tener en cuenta que vivimos inmersos en una internacionalización en la que consciente o inconscientemente participamos, si en las personas existe esta necesidad, en las empresas la necesidad es mayor, por lo que algunas empresas han abierto nuevas sedes y filiales en el exterior, creando la necesidad de gestionar el talento humano, en ese sentido, han creado nuevas estrategias solo con el objeto de mantenerse activas dentro de su línea de acción, logrando administrar su potencial en la mejor forma posible, motivo por el cual todos los involucrados en Recursos Humanos tienen un papel sumamente importante en la hora de gestionar eficiencia lo cual es necesario si su objetivo es expandirse a otros mercados.

Es por ello que el capital humano es necesario para el logro de los objetivos empresariales, por lo cual debe contar con una política no solo eficiente si no también eficaz, siempre teniendo en cuenta no solo las necesidades del personal sino también las necesidades propias de la empresa, es por ello que Platón señaló que : “El capital más valuable de todos los capitales es el que se convierte en seres humanos”, resulta

necesario señalar que existe una relación entre la fuerza de trabajo y crecimiento económico.

Avanzando en nuestro razonamiento, (Santos, 1996, págs. 112-115) en su libro *Gestión y Motivación de Personal* precisa sobre los diferentes tipos de delegaciones, sin embargo, algunos funcionarios no delegan responsabilidades o comparten conocimientos y experiencias con sus colaboradores, en algunos casos si se realiza pero la autoridad es limitada y nuevamente toda la responsabilidad recae en una sola persona lo que impide que se separe de la parte técnica en la creencia que es el único que puede resolver los problemas que se presentan, es por ello que en algunos casos se busca asesoría de empresas externas pero al tratar de buscarla encuentra que ésta es muy cara y por su tamaño no le conviene o no se puede pagar porque no se encuentra presupuestada, por lo que se debe considerar aspectos fundamentales dentro de la organización como reclutamiento, selección del personal correcto o diseño de puestos.

Podemos mencionar que (Gary Dessler) indica que Michael Hammer y James Champy señala que resulta necesario realizar un rediseño en forma radical de todos sus procesos con el objeto de lograr no solo una transformación si no también una reestructuración con el solo objetivo de aumentar la capacidad competitiva, por lo tanto exige una continua adaptación y reunir las condiciones necesarias para desempeñar funciones. Es por ello que existe la obligación de definir estrategias acompañadas de los instrumentos de gestión que garanticen su realización, en tal sentido un adecuado diseño del instrumento de Gestión de Recursos Humanos es de vital importancia.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Según indica (Orlando, 2012) en su Tesis para optar el grado de Maestro: *El efecto del afecto en la rentabilidad y viabilidad de la empresa: una visión psicodinámica*, busca mirar la gestión de las empresas bajo el marco teórico del psicoanálisis para alcanzar los objetivos de una empresa.

De acuerdo con (Hereña, Jurado, & Rios, 2015) en su Tesis para optar el grado de Maestro: *Modelo de Gestión del Conocimiento en el área de atención de usuarios de un Organismo Público Especializado*, refiere que se debe contar con un sistema informático de vanguardia como apoyo de gestión del conocimiento.

Acorde con lo que señala (Sescovich Rojas, 2009) *La Gestión de Personas – Un instrumento para humanizar el Trabajo* manifiesta que el desarrollo socio-económico de una empresa se debe al desempeño de las personas en la productividad, por lo que el recurso humano se sitúa en un lugar privilegiado, con el apoyo del capital, la tecnología, los recursos naturales y la capacidad de gestión, solo cuando se logra entender que transformando los espacios de trabajo en espacios de desarrollo personal se logrará que ambas partes : la organización y el individuo formen y logren sus metas lo que ocasionaría que el único ganador sea la sociedad.

Asimismo, (Miranda Falci, 2010) en su Tesis para optar el grado de Maestro: *La Comunicación Estratégica como Herramienta para la Resolución de conflictos* considera que es un factor imprescindible para el desarrollo de la sociedad, debido a que la comunicación tiene un sentido participativo, dirigida al desarrollo y al cambio social, lo que contribuye a lograr acuerdos viables incorporando en las empresas principios modernos.

De igual modo, (Ministros, 2013) la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP), aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (Resolución Ministerial 125-2013-PCM) en la cual se señala que se debe contar con una administración pública eficiente enfocada en resultados, la población debe saber que sus autoridades están realizando las gestiones necesarias para lograr este objetivo, en ese sentido la Secretaría de Gestión Pública ha iniciado la formulación concertada de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP), en la cual se encuentran involucradas las entidades, las personas con fines hermanados alcanzando a la totalidad de las entidades públicas del gobierno central, sin afectar por supuesto, la autonomía de algunos entes que por ley fueron creados en ese sentido, hay que aunar esfuerzos siendo necesario crear conciencia y que la población crea en sus autoridades, no debe existir duda en la población porque esto motivaría que no exista confianza en el Estado con el consiguiente nivel bajo de satisfacción ciudadana.

Conforme a (SERVIR, 2013) Ley de Servicio Civil (Ley 30057 del 03 de julio de 2013) en su Artículo 2 señala la clasificación de los servidores civiles de las entidades públicas, y su clasificación (Artículo 3), en la actualidad en el Perú existen diferentes regímenes laborales lo que conlleva a que existan diferentes necesidades de recursos

humanos por lo que no existe una estandarización de sueldos en el personal contratado a plazo fijo, plazo indeterminado, contratos administrativos de servicios con el consiguiente problema de determinación de los perfiles de puestos, lo cual conlleva que el número de profesionales requeridos por cada perfil sea mayor, con un inadecuado procesos de planificación, selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades, no se ha desarrollado políticas de capacitación y los servidores no pueden desarrollar sus capacidades y competencias, debido a que las instituciones no cuenta con recursos para su desarrollo o porque simplemente el capital humano no es valorado.

En la misma Ley (Capítulo II De la Gestión de Capacitación) se contempla la capacitación a fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía, las instituciones no se ponen de acuerdo debido a que cada sector ve sus propias necesidades y solo contemplan necesidades a mediano plazo, tampoco existe el know how no se desarrolla las competencias dentro de sus organizaciones a fin de que sea aprovechado por todos sus colaboradores, por lo que se puede concluir que el conocimiento no es transferido de colaborar a colaborador y no están institucionalizadas, es decir, no se lleva un registro de la experiencias de otros entes, en ese sentido los errores son repetitivos de na institución otra.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Práctica

Los resultados de esta investigación permitirá la toma de decisiones en el Ministerio Público en la Gerencia Central de Potencial Humano debido a que permitirá determinar qué factores internos o externos pueden o están afectado la productividad, entiéndase no como una productividad económica sino una productividad en el cumplimiento de las metas institucionales, las causas por las cuales nuestros colaboradores no dan cumplimiento al Plan de Trabajo Institucional y los efectos que causan.

Se debe precisar que con Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Ministerio Público N° 304-2000-SE-TP-CEMP del 03 de noviembre del 200 se aprueba el Manual de Organización y Funciones de la Gerencia General, norma que regula las diferentes funciones que realiza el personal administrativo de la Institución la cual su

cumplimiento es de carácter obligatorio de tal forma que los servidores puedan encontrar en ella las funciones a realizar conforme al cargo.

En la misma línea, con Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 067-200—MP-FN de fecha 23 de enero de 2009 se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público con el objeto de implementar una moderna organización administrativa que brinde el adecuado soporte a la Función Fiscal y Médico Legal a fin de dotarle de eficacia y eficiencia en el desarrollo de las funciones a través de una estructura orgánica.

1.3.2. Justificación Teórica

Se debe hacer uso de los fundamentos existentes sobre la materia a investigar para poder explicar la lógica existente entre las variables determinadas.

1.3.2. Justificación Legal

Con el apoyo de la tecnología se puede resolver los problemas institucionales que se pudieran presentar en lograr los objetivos, es así que los servidores podrían identificar los puntos de quiebre realizando las acciones necesarias para prevenir los riesgos.

1.4. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad?

1.4.1. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la formación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la compensación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la comunicación interna de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad.

1.5.2. Hipótesis Específico

Hipótesis Específico 1

La Formación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad

Hipótesis Específico 2

La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad

Hipótesis Específico 3

La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la formación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la compensación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la comunicación interna de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad

II. Marco metodológico

2.1. Variables

V1. Gestión de recursos humanos

Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general (Definición de la EOI)

Gestión del Talento Humano y Productividad Empresarial (Monterroso, 2012), el autor señala que la Gestión del Talento Humano es una necesidad relativamente nueva en las organizaciones contemporáneas, lleva implícita la Gestión de la Productividad y el Desarrollo Organizacional como único medio que garantiza el alcance de los Objetivos Organizacionales, por lo tanto se comprueba que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la productividad.

La Formación Profesional y la Productividad (Trabajo, 2008) La Organización Internacional del Trabajo manifiesta que el desarrollo de las capacidades y habilidades laborales es un factor necesario para impulsar un crecimiento conjunto de la productividad y el empleo así como para adoptar de forma eficiente y equitativa los procesos de ajuste tendientes a mejorar la productividad. También, un ambiente de trabajo seguro incide directamente en el mejoramiento de los indicadores que afectan el crecimiento de la productividad, por lo cual se comprueba que existe una relación significativa entre la Formación de la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

La Formación Profesional y la Productividad (Trabajo, 2008) La Organización Ingternacional del Trabajo manifiesta que el desarrollo de las capacidades y habilidades laborales es un factor necesario para impulsar un crecimiento conjunto de la productividad y el empleo así como para adoptar de forma eficiente y equitativa los procesos de ajuste tendientes a mejorar la productividad. También, un ambiente de trabajo seguro incide directamente en el mejoramiento de los indicadores que afectan el crecimiento de la productividad, por lo cual se comprueba que existe una relación significativa entre la Formación de la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

La Comunicación factor que influye en la productividad (Posadas, Martinez Posadas), el autor manifiesta que la comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad, asimismo, permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, por ello es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos y por consiguiente de la Productividad, en ese sentido, se valida que existe relación significativa entre la Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

V2. Productividad

La productividad significa rendimiento, calidad y eficacia, es decir, la productividad en este punto, se tomara como la mayor cantidad de conocimiento para generar grandes resultados (Steven Pineda y Jonatan González)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1 *Gestión de recursos humanos*

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
Formación	Hábito de lectura	1-15	Likert:	
	Aprendizaje		Totalmente de Acuerdo	
	Capacidad de comunicación		En Desacuerdo	
Compensación	Valores		1-15	Indeciso
	Reconocimientos			De Acuerdo
	Desarrollo Personal			Totalmente en Desacuerdo
Comunicación Interna	Competencia Cognitiva		1-15	No Aceptable
	Competencia Afectiva			()
	Competencia			Aceptable
	Comportamental			()
				Bueno
				()

Tabla 2 *Productividad*

Variable 2: Productividad				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
Conocimiento del trabajo	Calidad del Trabajo	1-15	Likert:	
	Disciplina Laboral		Totalmente de Acuerdo	
	Trabajo en Equipo		En Desacuerdo	
Toma de decisiones	Ejecución de Políticas		1-15	Indeciso
	Establecimiento de			De Acuerdo
	Objetivos			Totalmente en Desacuerdo
Trabajo Calificado	Identificación del problema		1-15	No Aceptable
	Capacitaciones obtenidas			()
	Especialización Laboral			Aceptable
	Productividad Laboral			()
				Bueno
				()

2.3. Metodología

Según lo manifiesta García, Ramos y Ruiz (2006, p. 6). El principal objetivo del método científico es contribuir no solo al desarrollo sino también a la validación de los conocimientos, este método hace una diferenciación entre el conocimiento científico y del vulgar.

Así también, se ha utilizado el método estadístico hasta llegar al verdadero conocimiento, el cual consta de varias etapas como es la selección de los datos, su

posterior ordenamiento y su presentación en las tablas correspondientes, se debe también formular hipótesis sobre las regularidades que se presenten finalizando con el análisis estadístico permitiendo la verificación de las hipótesis formuladas.

Según Elizondo (2002, p.25) el método documental consiste “en la validación del conocimiento través de testimonios de libros, periódicos, escrituras u otros, buscando el conocimiento a través de su relación, su planeación estratégica y la gestión por procesos”

2.4. Tipo de estudio

Conforme a lo que manifiesta Gómez (2015) en su revista técnicas de investigación es la de transformar el conocimiento de puro a útil, se debe aplicar el conocimiento a fin de enriquecer el acervo científico con la utilización de la tecnología la cual debe estar al servicio del desarrollo. En ese sentido, la investigación está relacionada con la generación de conocimientos en forma de teoría, dependiendo de la naturaleza del trabajo.

Se concluye que la investigación aplicada tecnológica es la que genera conocimientos o métodos dirigidos al sector productivo de bienes y servicios cuyo fin es la mejora en eficiencia y su obtención en nuevos productos.

2.5. Diseño de investigación

Según (Sánchez, 2010), el **Diseño de Investigación es No Experimental y de Corte Transversal** de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Diseño No Experimental, porque no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos. Sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables. Hernández et al. (2010), indicó que es diseño No Experimental, ya que los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Diseño Transversal, porque los Objetivos Generales y Específicos, están dirigidos al análisis del nivel o estado de las variables, mediante el trabajo de campo y la recolección de datos en un punto en el tiempo.

Podemos indicar que (Hernández et al., 2010, pág. 149 - 154).La presente investigación utiliza un diseño no experimental: Corte transversal y correlacional ya que no se manipulara ni se someterá a prueba las variables de estudio. Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Dentro de los diseños no experimentales, la presente investigación se ubica dentro de la investigación transeccional o transversal, y dentro de esta es de tipo correlacional-causal. Los diseños transeccionales correlaciones-causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)”.

Asimismo, (Hernández et al., 2010, pág. 155 - 156).sostiene que:

“Los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales”.

Tomando como referencia al citado autor, este trabajo de investigación tuvo como fin establecer la relación causa-efecto entre las variables.

Tomando en cuenta la definición de (Supo, 2012, pág. 16), en el libro “*Seminarios e Investigación Científica*” hemos tomado una población con características de contenido, lugar y tiempo semejantes, lo cual constituye nuestro marco muestral.

Por lo dicho, debido a que las variables no fueron cambiadas se puede sostener que se realizó a través de un diseño no experimental y de corte transversal: La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad describiéndose solo sus características.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población de estudios comprenderá al personal de la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público, **59 servidores de una población de 150.**

Tomando en cuenta la definición de (Supo, 2012, pág. 16), en el libro “*Seminarios e Investigación Científica*” hemos tomado una población con características de contenido, lugar y tiempo semejantes, lo cual constituye nuestro marco muestral.

La muestra tiene una magnitud suficiente para ser estudiada y para aplicarle las respectivas técnicas de muestreo.

El muestreo es probabilístico realizado por fórmula de cálculo para tal fin.

Población de Estudio

Constituida por la población general está constituida por los **150 servidores.**

Muestra Poblacional

Para conocer la muestra poblacional se aplica la fórmula de proporción poblacional:

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

n = tamaño de la muestra

z = nivel de confianza: tomamos valor estándar = 1,96

p = variabilidad positiva: tomamos valor estándar = 0,5 (50%)

1 - p = variabilidad negativa: (1 - 0,5) = 0,5 (50%)

N = Tamaño de la población de estudio = 150

E = error: tomamos valor estándar de 0,05 (5%)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{150 (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(150 - 1) (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

n =	59 servidores
-----	---------------

Muestreo

Se trata de obtener las subpoblaciones del tamaño muestral para cada dependencia de la población de estudio, a partir de las cuales se obtendrán datos que permitan comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar para la investigación para la recogida de datos será a través de encuesta, se elaborará un cuestionario, los datos se obtendrán a partir de la muestra de 59 servidores de la Gerencia de Administración de Potencial Humano los cuales serán seleccionados en forma aleatoria.

2.8. Método de análisis de datos

Se debe primero recolectar todos los datos que ha determinado los instrumentos, posterior a ello se analizará la estadística utilizándose el paquete estadístico SPSS Versión 24, se debe de tabular los datos y se tiene que presentar en tablas y figuras de conforme a las variables y dimensiones, en ese sentido, para realizar la prueba de hipótesis se debe tener en cuenta la correlación de spearman, contrastando la hipótesis.

2.9. Aspectos éticos

Se debe considerar como un acto responsable por lo que los colaboradores deben saber cuál es el objetivo a lograr ya que se trabaja con datos reales, no se puede manipular los mismos.

La ética tiene un importante impacto público en la estabilidad y sostenibilidad del orden social y democrático, pues si el vínculo de confianza entre ciudadanos e instituciones se rompe y las personas no se sienten representadas o protegidas por las organizaciones, se pueden sentir proclives a apoyar iniciativas políticas no democráticas.

III. Resultados

3.1 Estadística descriptiva

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Tabla 3 *Resumen de procesamiento de datos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

En la tabla 3 se puede analizar en el resumen de procesamiento de los datos que se presentan 59 casos válidos y 0 casos excluidos.

Tabla 4 *Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	5

En la tabla 4 de la estadística de fiabilidad podemos analizar que en valor de Alfa de Cronbach es de 0.901 o 90,1% de confiabilidad de los datos para realizar los procesos estadísticos.

Frecuencias

Tabla de frecuencia

Tabla 5 *Gestión de recursos humanos V1 (agrupado)*

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V1 (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aceptable	12	20,3	20,3	20,3
	Aceptable	7	11,9	11,9	32,2
	Bueno	40	67,8	67,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

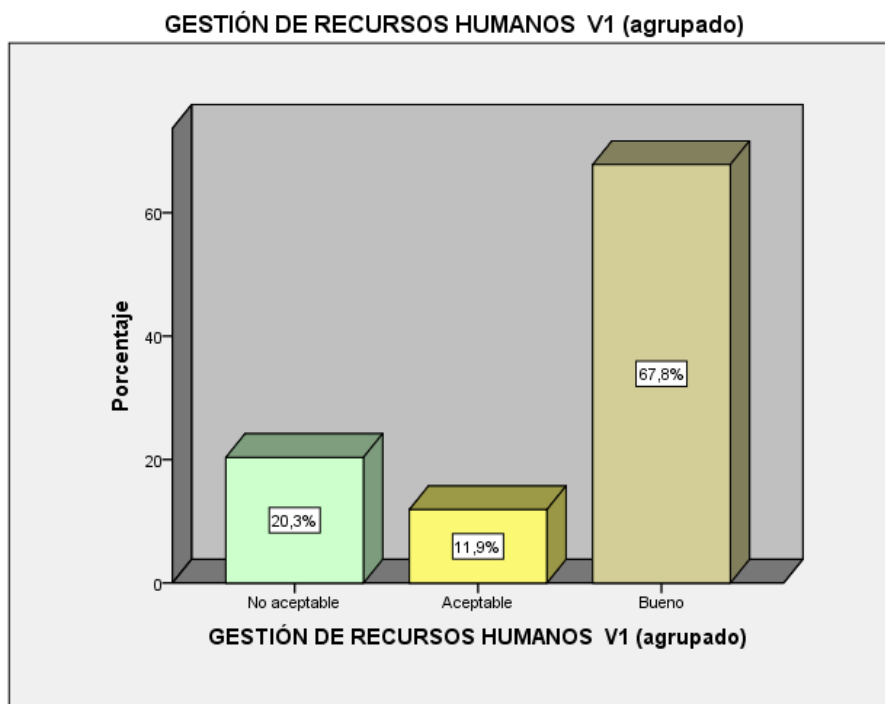


Figura 1 Variable gestión de recursos humanos V1

En la tabla 5 y la figura 1 donde se muestra los porcentajes de la variable gestión de recursos Humanos (v1), podemos interpretar que un 20,3% (12) no consideran aceptable, un 11,9% (7) Aceptable y un 67,8% (40) Bueno.

Tabla 6 Dimensión Formación D1V1 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aceptable	13	22,0	22,0	22,0
	Aceptable	14	23,7	23,7	45,8
	Bueno	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

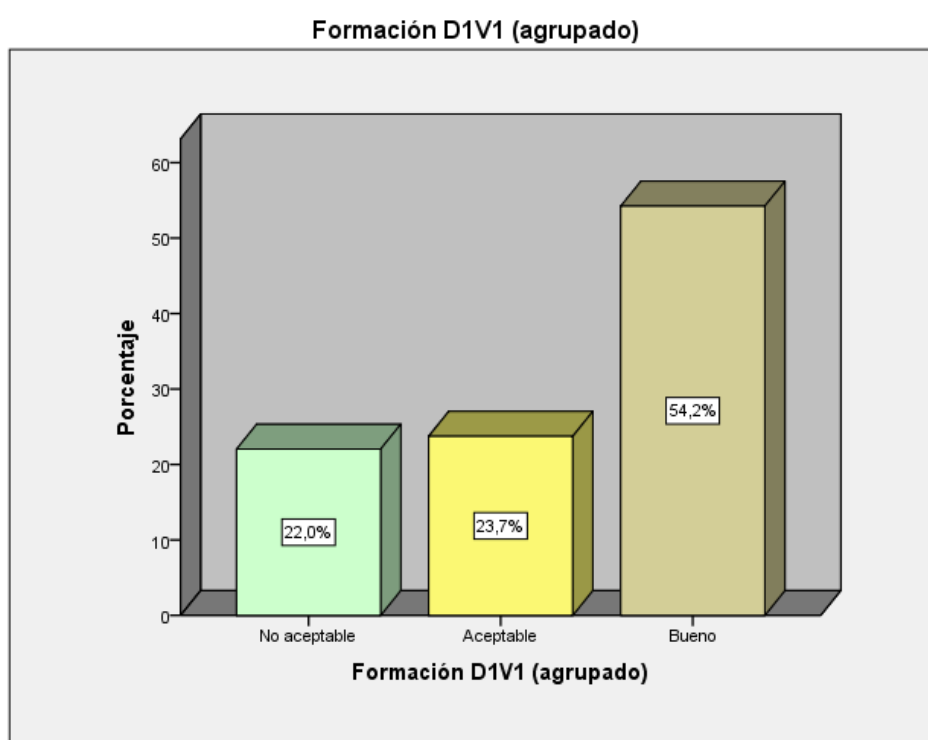


Figura 2 Dimensión Formación D1V1 (agrupado)

En la tabla 6 y la figura 2 donde se muestra los porcentajes de la dimensión Formación (v1d1) de la variable gestión de recursos Humanos (v1), podemos interpretar que un 22,0% (13) no consideran aceptable, un 23,7% (14) Aceptable y un 54,2% (32) Bueno.

Tabla 7 Dimensión Compensación D2V1 (agrupado)

		Compensación D2V1 (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aceptable	12	20,3	20,3	20,3
	Aceptable	27	45,8	45,8	66,1
	Bueno	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

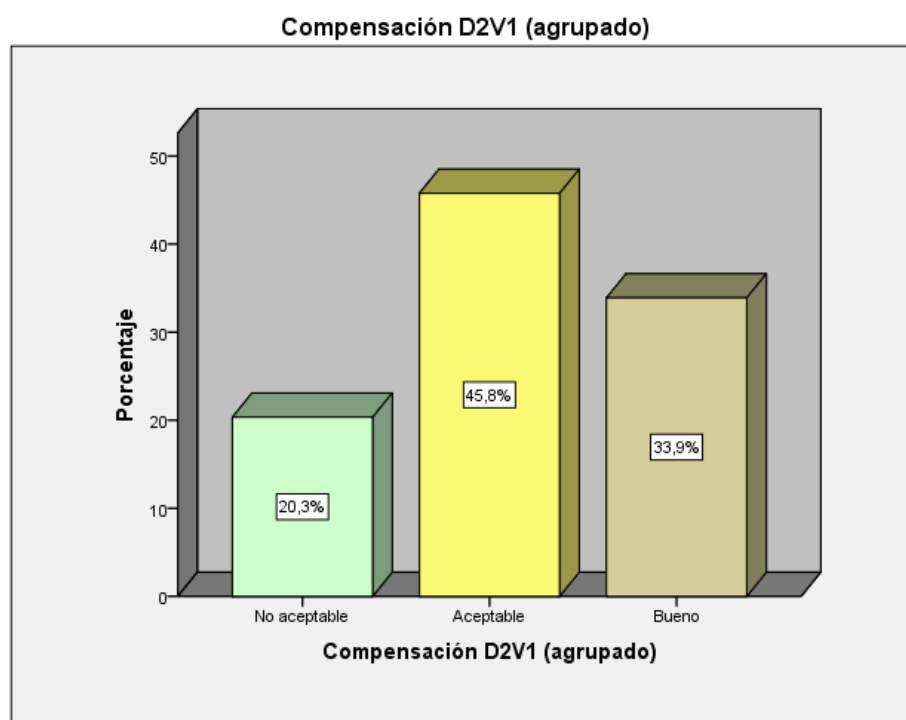


Figura 3 Dimensión Compensación (V1D1)

En la tabla 7 y la figura 3 donde se muestra los porcentajes de la dimensión Compensación (v1d2) de la variable gestión de recursos Humanos (v1), podemos interpretar que un 20,3% (12) no consideran aceptable, un 45,8% (27) Aceptable y un 33,9% (20) Bueno.

Tabla 8 Dimensión Comunicación Interna D3V1 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aceptable	6	10,2	10,2	10,2
	Aceptable	14	23,7	23,7	33,9
	Bueno	39	66,1	66,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

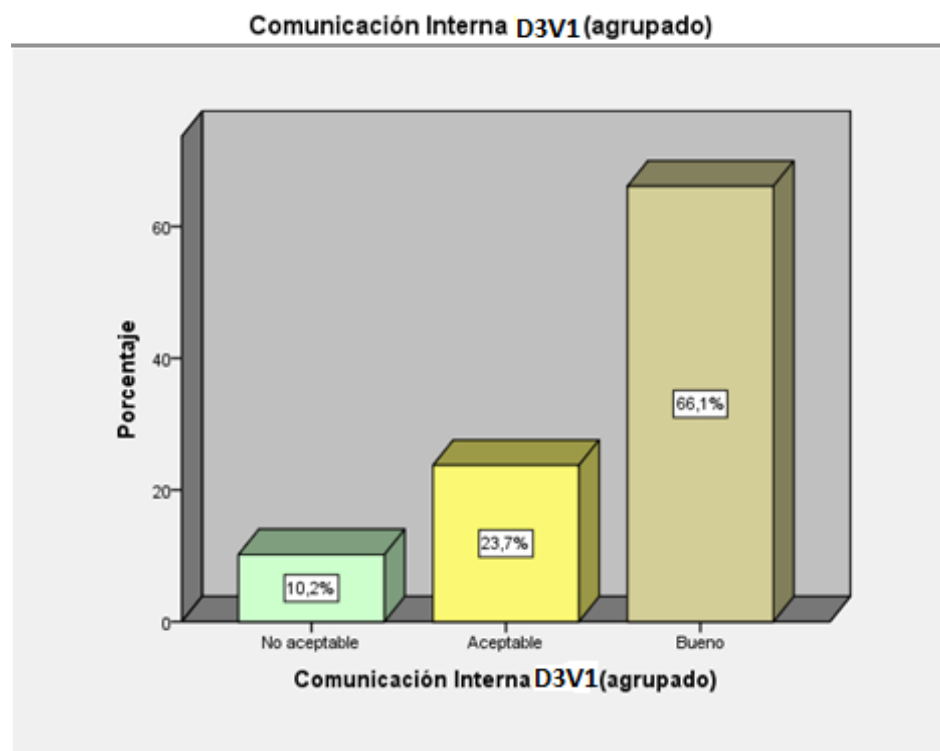


Figura 4 Dimensión Comunicación Interna (V1D3)

En la tabla 8 y la figura 4 donde se muestra los porcentajes de la dimensión Comunicación Interna (v1d3) de la variable gestión de recursos Humanos (v1), podemos interpretar que un 10,2% (6) no consideran aceptable, un 23,7% (14) Aceptable y un 66,1% (39) Bueno.

Tabla 9 Dimensión Productividad V2 (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No aceptable	13	22,0	22,0	22,0
	Aceptable	14	23,7	23,7	45,8
	Bueno	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

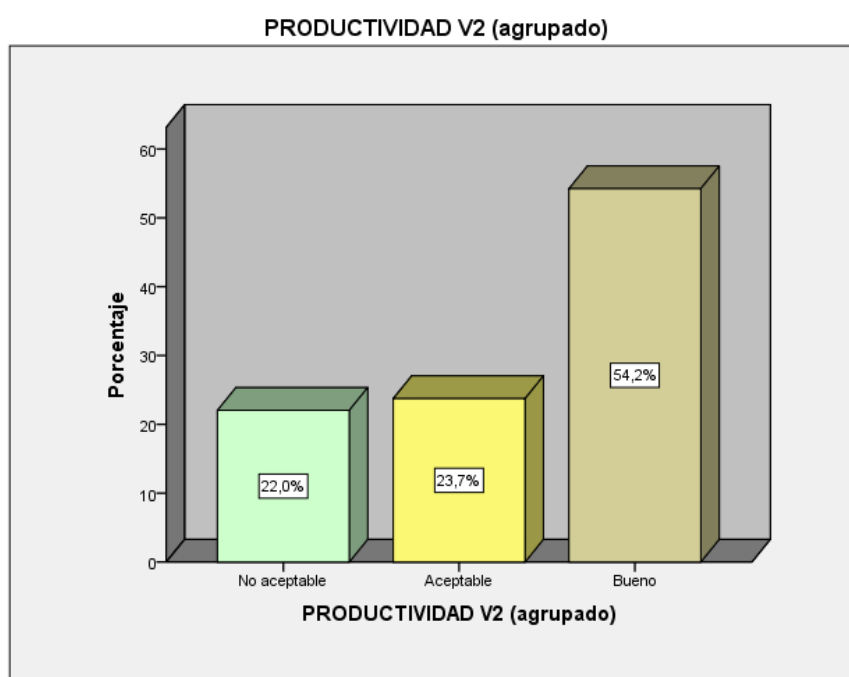


Figura 5 Dimensión Productividad V2 (agrupado)

En la tabla 9 y la figura 5 donde se muestra los porcentajes de la variable Productividad (v2), podemos interpretar que un 22,0% (13) no consideran aceptable, un 23,7% (14) Aceptable y un 54,2% (32) Bueno.

3.2. Estadística inferencial

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis General

Ho= La Gestión de Recursos Humanos no tiene una relación significativa con la Productividad

Ha= La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio. La cual se representa usando la teoría de la *cuarta vía*.

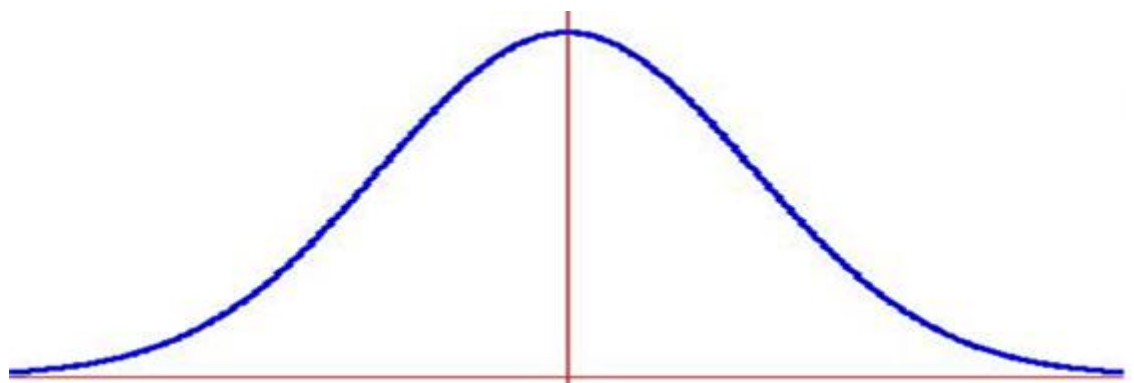
Tabla 10 Interpretación de correlación de la 4ta vía

0.0-0.20	Poca correlación
0.21-0.40	Regular correlación
0.41-0.60	Correlación promedio
0,61-0,80	Alta correlación
0,81-1.0	Muy alta correlación

Tabla 11 *Correlación de la Hipótesis General*

Correlaciones				
			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V1 (agrupado)	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V1 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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



	0,81-1,0	0,61-0,80	0,41-0,60	0,21-0,40	0,0-0,20	0,0-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-0,80	0,81-1,0
Hip. General										0,863**

Figura 6 *Interpretación de la correlación de la Hipótesis General – Cuarta Vía*

En la tabla 11 y figura 6 se puede interpretar para la Hipótesis General que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,863** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000.

Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “***La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad***”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como muy alta correlación.

Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 1

Ho= La Formación de la Gestión de Recursos Humanos no tiene relación significativa con la Productividad

Ha= La Formación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará Ha

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio. La cual se representa usando la teoría de la cuarta vía.

Tabla 12 Correlación de la Hipótesis Especifica 1 – Rho de Spearman

Correlaciones			Formación D1V1 (agrupado)	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)
Rho de Spearman	Formación D1V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

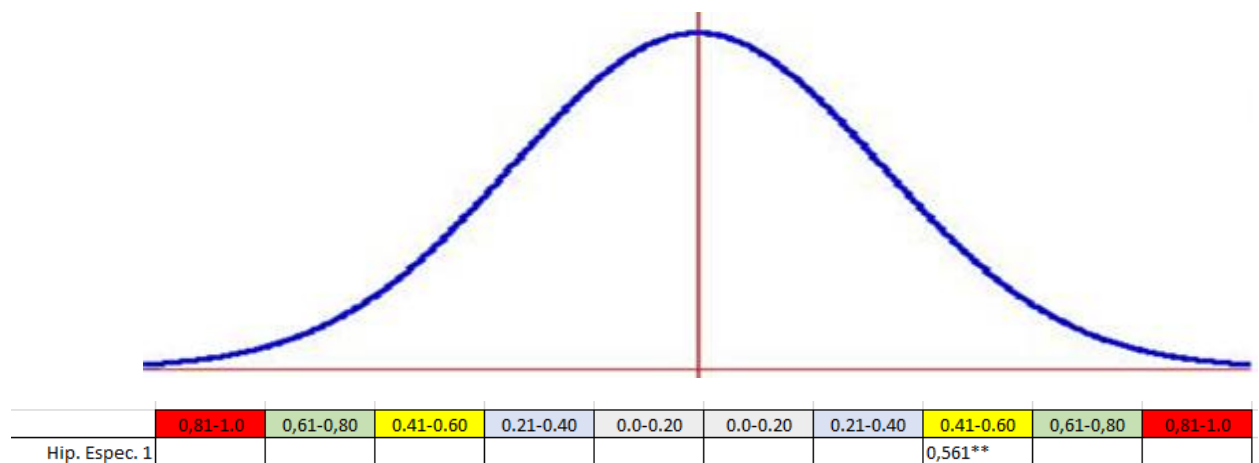


Figura 7 Interpretación de la Hipótesis Especifica 1 – Cuarta Vía

En la tabla 12 y figura 7 se puede interpretar para la Hipótesis Especifica 1 que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,561** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000.

Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “**La Formación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad**”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una relación promedio,.

Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

Correlaciones no paramétricas – Hipótesis Especifica 2

Ho= La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos no tiene relación significativa con la Productividad

Ha= La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio. La cual se representa usando la teoría de la *cuarta vía*.

Tabla 13 *Correlación de la Hipótesis Especifica 2 – Rho de Spearman*

Correlaciones				
			Compensación D2V1 (agrupado)	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)
Rho de Spearman	Compensación D2V1 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

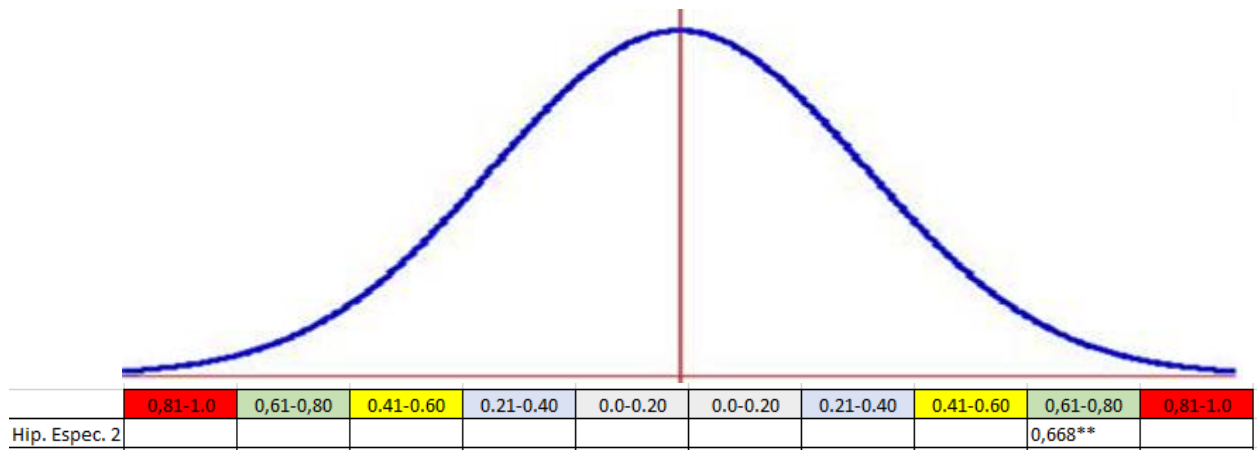


Figura 8 Interpretación de Hipótesis Específica 2 – Cuarta Vía

En la tabla 13 y figura 8 se puede interpretar para la Hipótesis Específica 2 que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,668** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000.

Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “**La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad**”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una alta correlación,.

Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 3

Ho= La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos no tiene relación significativa con la Productividad

Ha= La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio. La cual se representa usando la teoría de la *cuarta vía*.

Tabla 14 Correación de la Hipotesis Especifica 3 – Rho de Spearman

Correlaciones				
			Comunicación Interna D3V2 (agrupado)	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)
Rho de Spearman	Comunicación Interna D3V2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

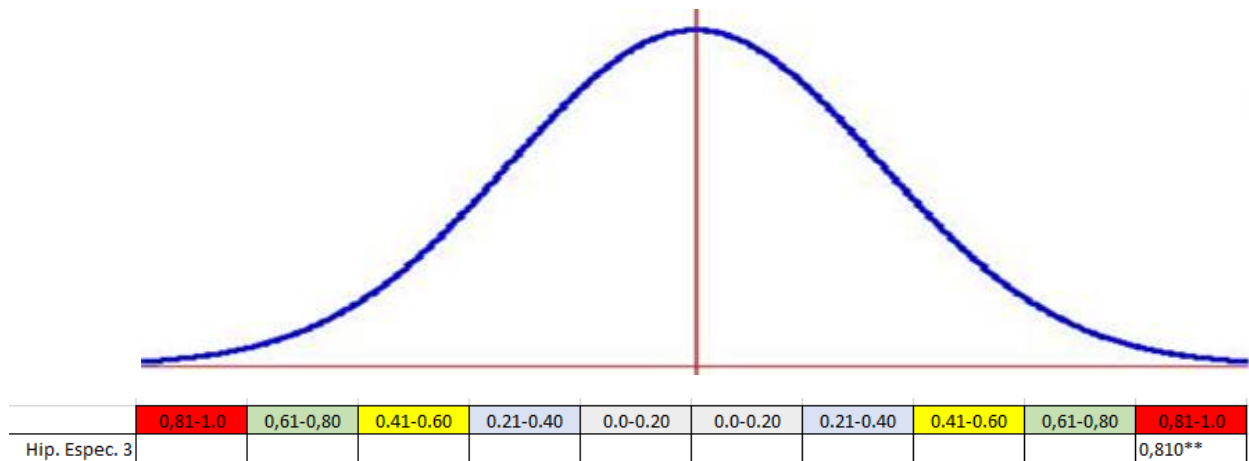


Figura 9 Interpretacion de la Hipotesis Especifica 3 – Cuarta Via

En la tabla 14 y figura 9 se puede interpretar para la Hipótesis Especifica 2 que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,810** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000.

Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso seria “***La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad***”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una muy alta correlación,.

Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

IV. Discusión

Primera discusión

Gestión del Talento Humano y Productividad Empresarial (Monterroso, 2012), el autor señala que la Gestión del Talento Humano es una necesidad relativamente nueva en las organizaciones contemporáneas, lleva implícita la Gestión de la Productividad y el Desarrollo Organizacional como único medio que garantiza el alcance de los Objetivos Organizacionales, por lo tanto se comprueba que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y la productividad.

Segunda discusión

La Formación Profesional y la Productividad (Trabajo, 2008) La Organización Internacional del Trabajo manifiesta que el desarrollo de las capacidades y habilidades laborales es un factor necesario para impulsar un crecimiento conjunto de la productividad y el empleo así como para adoptar de forma eficiente y equitativa los procesos de ajuste tendientes a mejorar la productividad. También, un ambiente de trabajo seguro incide directamente en el mejoramiento de los indicadores que afectan el crecimiento de la productividad, por lo cual se comprueba que existe una relación significativa entre la Formación de la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

Tercera discusión

La Compensación y la Productividad (Fernando Alfaro Beltran y Mónica Alfaro Escolar 2008) los autores señalan que la forma más segura y eficaz para lograr la productividad es el impulso que ponen los trabajadores en base a la motivación, los servidores deben sentirse motivados y reconocidos. Las Instituciones Públicas laboran bajo un presupuesto porque lo que se debe buscar otras formas de compensación no solo en la parte económica si no tambien a través de reconocimientos, felicitaciones, etc., por lo cual se comprueba que existe una relación significativa entre la Compensación de la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

Cuarta discusión

La Comunicación factor que influye en la productividad (Posadas, Martinez Posadas), el autor manifiesta que la comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad, asimismo, permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, por ello es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos y por consiguiente de la Productividad, en ese sentido, se valida que existe relación significativa entre la Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.

V. Conclusiones

Primera Conclusión

Podemos concluir para la Hipótesis General que para la correlación se uso Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,863** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso seria “La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como muy alta correlación. Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

Segunda Conclusión

Podemos concluir para la Hipótesis Especifica 1 que para la correlación se uso Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,561** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso seria “La Formación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una relación promedio. Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

Tercera Conclusión

Podemos concluir para la Hipótesis Especifica 2 que para la correlación se uso Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,668** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso seria “La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una alta correlación. Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o

1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

Cuarta Conclusión

Podemos concluir para la Hipótesis Especifica 2 que para la correlación se uso Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,810** y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como una muy alta correlación. Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad, (en las instituciones pública como la nuestra entiéndase logro de objetivos) motivo por el cual la Gerencia General debe reforzar la importancia de lograr los objetivos, que los servidores comprendan la importancia de los mismos no solo en la parte del planeamiento si no también en su logro, la mayoría de los servidores cumplen con los objetivos porque así está plasmado en nuestro Plan de Trabajo Institucional pero no saben la importancia que éstos tienen para la toma de decisiones y la repercusión que tiene en beneficio de la comunidad.

Segunda recomendación

La Formación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad, motivo por el cual la Gerencia Central de Potencial Humano conjuntamente con la Escuela del Ministerio Público deben elaborar el Plan de Desarrollo de Personal involucrando a todo el personal, somos conscientes que si la persona no está preparada para el puesto se corre el riesgo que los trabajos no se realicen en forma eficiente y eficaz, por eso la formación es necesaria nosotros debemos estar actualizados en los diferentes conceptos y también nuestras autoridades deben gestionar capacitaciones para los servidores, en nuestro caso, si existen capacitaciones pero están deben ser en mayor grado para la parte administrativa columna de la parte fiscal.

Tercera recomendación

La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad, en ese sentido la Gerencia Central de Potencial Humano debe establecer un cronograma de actividades a favor de los servidores, sabemos que existen muchas formas en lograr las compensaciones no necesariamente económicas, las cuales muchas veces no se puede realizar porque dependemos del erario nacional, si no también existen programas de compensaciones, por más que resulte rayado el tema, reconocer las labores de nuestros colaboradores es esencial, reconocimientos públicos, privados todo resulta adecuado, el reconocimiento puede ser por la labor que realiza, por llegar temprano, por colaborar con sus compañeros, a través de un acto resolutive con copia a su legajo o simplemente en una reunión, como se dice todo vale para que

nuestros colaboradores sientan que son parte fundamental en el engranaje de la Institución.

Cuarta recomendación

La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad, por lo cual la Escuela del Ministerio Público que depende jerárquicamente de la Gerencia General debe de suscribir acuerdos con las Universidades a efecto de que el personal de la Institución se capacite en temas de comunicación, sabemos que muchos problemas se resuelven hablando, conversando si estos resultan en nuestra vida personal con mayor razón en nuestras labores diarias, la comunicación debe ser clara, precisa, concisa, realizar reuniones semanales para tratar los diferentes temas que debemos abordar, si nuestra comunicación no es clara no lograremos que nos entiendan que es lo que queremos y como queremos que se haga.

VII. Referencias

- Alicia, a. M. (2000). *La Incidencia de las competencias en la empleabilidad de profesionales*. Buenos aires: Granica.
- Alles, M. A. (2006). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Santiago: Ediciones Granica de Chile.
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de Personal un Enfoque a la Calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- dessler, g. (2001). *Administración de Personal*. México: Person educacion.
- Hereña, A., Jurado, L., & Rios, Y. (2015). *Juego educativo y desarrollo integral de los estudiantes*. Oyón: Universidad César Vallejo.
- Herrera Camacho, C. (2015). *Modelo de Gestión del Conocimiento*. Lima.
- Lina María Giraldo Valencia y Eseban Caldera de Fex. (2013). *Gestión del Talento Humano y la Productividad*. Medellín: Cohorte.
- Ministros, P. d. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima: Secretaría de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- Miranda Falci, A. F. (2010). *La comunicación Estratégica como Herramienta para la Resolución de Conflictos*. Lima.
- Monterroso, H. E. (2012). *Gestión del Talento Humano y la Productividad*. Guatemala.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para personas ocupadas*. Balbuce.
- Orlando, C. B. (2012). *El efecto del afecto en la rentabilidad y viabilidad de la empresa*. Lima.
- Posadas, M. (Martinez Posadas). *La Comunicación factor que influye en la productividad*. Colombia: Universidad de La Salle.
- Puchol, L. (2005). *Nuevos Casos en Gestión y Dirección de recursos humanos*. Madrid - Buenos Aires: Díaz de Santos.
- Reyes, H. S. (2002). *Merodología y Diseño de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Santos, D. d. (1996). *Gestión y Motivación Personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- SERVIR. (2013). *Leu de Servicio Civil*. Lima: SERVIR.
- Sescovich Rojas, S. V. (2009). *La Gestión de Personas un Instrumento para humanizar el trabajo*. Lima: Librosenred.
- Supo. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Arequipa: Bioestadístico.com.
- Trabajo, O. I. (2008). *la Formación Profesional y la Productividad*. OIT, 9.

Apéndice

Apéndice A. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD

AUTOR: Br. Boldrini Padin, Inés Soledad

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la formación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad.</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la compensación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad.</p>	<p>Hipótesis general La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad.</p>	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos				
	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Específico</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
	<p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la formación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad</p>	<p>Hipótesis Específico 1 La Formación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad</p>	Formación	Hábito de Lectura Aprendizaje Capacidad de Comunicación	1-15	Likert: Totalmente de Acuerdo En desacuerdo Indeciso De Acuerdo Totalmente en Desacuerdo No aceptable () Aceptable () Bueno ()	
	<p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la compensación de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad</p>	<p>Hipótesis Específico 2 La Compensación de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad</p>	Compensación	Valores Reconocimientos Desarrollo Personal			
<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la comunicación interna de la Gestión de Recursos Humanos y la productividad</p>	<p>Hipótesis Específico 3 La Comunicación Interna de la Gestión de Recursos Humanos tiene relación significativa con la Productividad.</p>	Comunicación Interna	Competencia Cognitiva Competencia afectiva Competencia comportamental				
Variable 2: Productividad				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Conocimiento del trabajo	Calidad del Trabajo Disciplina laboral Trabajo en equipo	1-15	Likert: Totalmente de Acuerdo En desacuerdo Indeciso De Acuerdo Totalmente en Desacuerdo No aceptable () Aceptable () Bueno ()	
			Toma de decisiones	Ejecución de Políticas Establecimiento de Objetivos Identificación del problema			
			Trabajo calificado	Capacitaciones obtenidas Especialización laboral Productividad laboral			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Conforme a lo que manifiesta Gómez (2015) en su revista técnicas de investigación es la de transformar el conocimiento de puro a útil, se debe aplicar el conocimiento a fin de enriquecer el acervo científico con la utilización de la tecnología la cual debe estar al servicio del desarrollo. En ese sentido, la investigación está relacionada con la generación de conocimientos en forma de teoría, dependiendo de la naturaleza del trabajo. Se concluye que la investigación aplicada tecnológica es la que genera conocimientos o métodos dirigidos al sector productivo de bienes y servicios cuyo fin es la mejora en eficiencia y su obtención en nuevos productos.</p> <p>DISEÑO: Según (Sánchez, 2010), el Diseño de Investigación es No Experimental y de Corte Transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Constituida por la población general está constituida por los 150 servidores</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se trata de obtener las subpoblaciones del tamaño muestral para cada dependencia de la población de estudio, a partir de las cuales se obtendrán datos que permitan comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Para conocer la muestra poblacional se aplica la fórmula de proporción poblacional:</p> <p>n = tamaño de la muestra z = nivel de confianza: tomamos valor estándar = 1,96 p = variabilidad positiva: tomamos valor estándar = 0,5 (50%) 1 - p = variabilidad negativa: (1 - 0,5) = 0,5 (50%) N = Tamaño de la población de estudio = 150 E = error: tomamos valor estándar de 0,05 (5%)</p> <p>Aplicando la fórmula:</p> $n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$ <p>n = 60 servidores</p>	<p>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p> <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Autor: Año: Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>	<p>DESCRIPTIVA: La estadística descriptiva es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas. Además, calcula parámetros estadísticos como las medidas de centralización y de dispersión que describen el conjunto estudiado</p> <p>INFERENCIAL: En estadística, la prueba de <u>Kolmogórov-Smirnov</u> (también prueba K-S) es una prueba no paramétrica que determina la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí. En el caso de que queramos verificar la normalidad de una distribución, la prueba de Lilliefors conlleva algunas mejoras con respecto a la de Kolmogórov-Smirnov; y, en general, el test de Shapiro-Wilk o la prueba de Anderson-Darling son alternativas más potentes. Conviene tener en cuenta que la prueba Kolmogórov-Smirnov es más sensible a los valores cercanos a la mediana que a los extremos de la distribución. La prueba de Anderson-Darling proporciona igual sensibilidad con valores extremos.</p> <p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <p>El estadístico ρ viene dado por la expresión:</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p> <p>Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia</p> <p>En contrastes de hipótesis y en estadística general, el <u>valor p</u> (a veces conocido simplemente como el p-valor, la p, valor p consignado, o bien directamente en inglés p-value) se define como la probabilidad de obtener un resultado al menos tan extremo como el que realmente se ha obtenido (valor del estadístico calculado), suponiendo que la hipótesis nula es cierta, en términos de probabilidad condicional.</p>

Apéndice B. Base de datos SPSS

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	v1	Númérico	4	0	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	d1v1	Númérico	4	0	Formación D1V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	d2v1	Númérico	4	0	Compensación D2V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	d3v1	Númérico	4	0	Comunicación Interna D3V2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	v2	Númérico	4	0	PRODUCTIVIDAD V2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	av1	Númérico	5	0	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V1 (agrupado)	{1, No aceptable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ad1v1	Númérico	5	0	Formación D1V1 (agrupado)	{1, No aceptable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ad2v1	Númérico	5	0	Compensación D2V1 (agrupado)	{1, No aceptable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ad3v1	Númérico	5	0	Comunicación Interna D3V2 (agrupado)	{1, No aceptable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	av2	Númérico	5	0	PRODUCTIVIDAD V2 (agrupado)	{1, No aceptable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
nr											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

02:12 p.m. 27/01/2017

Apéndice C. Data de la encuesta elaborada

Apéndice D. Carta a la institución de estudio

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor _____

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **MAESTRÍA DE GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** de la Universidad Cesar Vallejo, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **“Gestión de Recursos Humanos y la Productividad”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Apéndice E. Instrumentos para ambas variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE : Gestión de Recursos Humanos

Según (Cuestas Santos, 2010) se entiende por Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno”. Es criterio de la autora entonces, que en la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos los enfoques: sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo, de proceso y por competencias laborales son esenciales y lo serán más en el sistema empresarial futuro. Es por ello necesario acoger un sistema de GRRHH, reflejado por un modelo, consecuente con esos enfoques, asumiendo anteriormente determinada dirección estratégica rectora en ese sistema, coherente con la cultura organizacional y las políticas de GRRHH a definir, considerando las interacciones con todas las otras áreas funcionales del interior organizacional y con el entorno.

Según Souto Anido (2013) la GRRHH desarrolla las actividades que estimulen la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas. En la actualidad constituye la ventaja competitiva empresarial básica, desplazando de un primer plano tanto a los recursos naturales, energéticos, tecnológicos como a los financieros. Su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia. Otros de sus objetivos son: atraer a los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retener y motivar a los empleados, aumentar la productividad, mantener un clima laboral favorable, mejorar la calidad de vida en el trabajo y hacer cumplir la normativa y legislación laboral vigente.

En (Cuesta Santos, 2005) se considera que las actividades claves de GRRHH son: “inventario de personal, evaluación del potencial humano, diseño de métodos y puestos de trabajo con los profesiogramas asociados, destacan el valor de la Ergonomía Organizativa en general para las actividades claves como planeación de RH y optimización de plantillas, la selección de personal y el headhunting, la formación, la evaluación del desempeño, el clima organizacional y la motivación, la recolocación o el outplacement y la auditoría”. En este nuevo modelo estratégico “el «conocimiento», «el saber», el «hacer», la «capacidad» y «potencial» de los miembros de la organización son más importante que cualquier otro factor”(Leal Millán, Román Onsalo, de Prado Sagrera, & Lucía Rodríguez Félix, 2004).

Consciente entonces del papel decisivo de los recursos humanos en la actualidad de las organizaciones y la importancia de que estos sean cada vez más competentes, se hace evidente la necesidad de gestionarlos a partir de climas organizacionales adecuados que tributen a su satisfacción y motivación laboral y con ello a desempeños laborales superiores.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1.- Formación

El objetivo que se persigue es establecer las tendencias que presenta el los conceptos de formación y formación profesional universitaria. Para tal efecto, se revisaron diferentes enfoques y autores que los abordan.

El concepto de formación está ligado al ámbito educativo y representa un punto de debate y polémica donde convergen distintos enfoques, de los cuales según Gadamer (1991: 228) desde Protágoras hasta Sócrates la ambición de los maestros fue hablar no solo para enseñar, sino también para formar la recta conciencia ciudadana que luego se traduciría en éxito político.

Pero para Gadamer (1988: 38-48) la formación se relaciona con la cultura y el trabajo por la conciencia que el hombre tiene de sí mismo y porque sintetiza diferentes relaciones y procesos sociales.

Comenta Gadamer (1991: 228) el concepto formación es el pensamiento más grande del siglo XVIII. En la construcción del concepto han contribuido: Aristóteles, Herder, Hegel, W. Von Humbolt, J. B. Vico., Sha Ftesbury y Bersong.

Gadamer (1991: 228) sostiene que para Herder el concepto de formación se identifica al concepto de cultura que da forma a las disposiciones y capacidades naturales del hombre. En tanto que en Hegel se concibe la formación como una relación de complementariedad entre la formación práctica y la formación teórica, en ascenso a la generalidad y el ser espiritual general. El italiano J. B. Vico, ve en la formación el Sensus Communis y el ideal de la elocuencia o argumentación verdadera. Mientras que para Bersong, la formación se identifica como Bon Sens, el cual se adquiere del estudio de los clásicos.

Así, la formación implica un proceso histórico de apropiación de cultura, por el que el sujeto adquiere aquello en lo cual y a través de lo cual se forma. El concepto de formación se vincula con las ideas de enseñanza, aprendizaje y preparación personal, esto es, con la educación, ante el hecho de que todo ser humano no es por naturaleza lo que debe ser, y por consiguiente necesita de la formación como un proceso básico en tanto que acrecienta las posibilidades del sujeto para la construcción conceptual y la producción del conocimiento. Desde este referente se insiste en que la formación va más allá de la capacitación o habilitación, puesto que implica procesos de mayor integración y profundidad en el ejercicio intelectual. La lectura gadameriana sobre el concepto de formación que privilegia lo humano en este proceso realizado por el sujeto, contrasta con el desarrollo del mundo tecnificado en la perspectiva de la racionalidad técnico-instrumental y dentro de una visión positivista del conocimiento y de la ciencia. La formación posibilita la preparación especializada con base en un desarrollo epistemológico más amplio y, desde luego, más adecuado para plantear y resolver rigurosamente problemas de conocimiento con un mayor compromiso histórico y social.

Para Ferry (1990: 50) el discurso sobre la formación adquiere diversas connotaciones. Primeramente, la formación es percibida como una función social de transmisión del saber, en un sentido de reproducción de la cultura dominante. En otra perspectiva, la formación es considerada "como un proceso de desarrollo y

estructuración de la persona que lo lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizajes, de reencuentros y de experiencias."

El concepto de formación, se presenta como principio unificador y se asume como proceso de humanización, misión y eje teórico de la pedagogía Rafael Flórez (1974: 109)

Dimensión 2.- Compensación

Según lo manifiesta (Alicia, 2000) hace el siguiente planteamiento, los empleados aportan sus contribuciones físicas e intelectuales a la empresa a cambio de una compensación, pero el término "compensación" abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios. En la administración moderna, la compensación incluye el campo de los incentivos, que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad. La inmensa mayoría de las organizaciones modernas de todo tipo y giro incluye una amplia gama de prestaciones y servicios como parte del paquete total de compensación que le corresponde a cada empleado. La seguridad física y financiera a la que cada integrante de la organización tiene derecho deriva también de la existencia de leyes y disposiciones legales que señalan con claridad cuáles son las obligaciones de las empresas respecto al personal que emplean. Como es obvio, todo profesional de los recursos humanos debe conocer los aspectos principales de la legislación laboral de su país. El campo de la compensación es un área central de todo departamento de recursos humanos en el curso de su labor de obtener, mantener y promover una fuerza de trabajo adecuada. Aplicar de manera equitativa y productiva todas las técnicas a su disposición en esta área representa uno de los principales desafíos de su actividad profesional. Por lo que podemos definir la compensación o proceso de recompensa como la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración de esta vital área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y sea necesario reclutar personal de manera inmediata con las dificultades que esto representa.

Dimensión 3. Comunicación interna

Según lo manifiesta (Piñuelo, 1997, pág. 94). señala que “la comunicación al interior de la empresa o institución es, pues, consustancial con la organización; sin embargo, el desarrollo de una política de comunicación no siempre se ha considerado consustancial con el desarrollo de una política de organización. Ahora bien, desde finales de los años 70, la comunicación interna se ha impuesto como una disciplina de gestión empresarial, primero, al mismo nivel que la gestión de recursos humanos, y posteriormente, llegando a formar parte de la estrategia de gestión global de la organización”

En este sentido, Villafañe (1993:237) señala que “la comunicación y la información en el seno de la empresa no son una moda actual, sino una respuesta, en términos de management, a la creciente complejidad de la propia empresa”. Podemos decir que la comunicación en el interior de las organizaciones siempre ha existido, pues es consustancial a la vida de las mismas en cuanto que en ellas se relacionan personas y la información circula. Pero la necesidad por parte de la empresa de gestionar esa información y la toma de conciencia por parte de ésta de la importancia de la Comunicación Interna en las organizaciones ha hecho que en los últimos años se preste especial atención a esta dimensión comunicativa de la empresa enfocándola desde un punto de vista estratégico.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. De acuerdo a la perspectiva con la que se analice este término puede hacer referencia a diversas cosas, aquí presentamos algunas posibles definiciones.

En el campo de la economía, se entiende por productividad al vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

Por medio de la productividad se pone a prueba la capacidad de una estructura para desarrollar los productos y el nivel en el cual se aprovechan los recursos disponibles. La mejor productividad supone una mayor rentabilidad en cada empresa. De esta manera, la gestión de calidad busca que toda firma logre incrementar su productividad.

Algunos de los aspectos indispensables que no deben olvidarse a la hora de montar una compañía que produzca bienes o servicios son: la calidad, la producción, la eficiencia, la innovación, la tecnología y los nuevos métodos de trabajo. Conceptos que tienen que ver con la productividad a largo y pequeño plazo; en base a lo mucho o poco que se respeten estas cuestiones, dependerá el pronóstico de vida de la compañía.

En una empresa, la productividad es fundamental para crecer o aumentar la rentabilidad y para alcanzar una buena productividad deben analizarse con detenimiento los métodos utilizados, el estudio de tiempos y una sistema organizado para realizar el pago de los sueldos a los empleados.

Si quisiéramos buscar un sinónimo del término, podríamos aferrarnos al de rendimiento, ya que la productividad exige un buen manejo de los recursos a fin de conseguir resultados que vuelvan eficiente todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, no sólo en lo que respecta a la fabricación o producción del servicio, sino también en lo referente a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía.

La forma en la que las empresas pueden medir la productividad, es a través de un cálculo en el que se realiza una comparación entre los insumos y los productos, donde la eficiencia es lo que representa el costo por unidad de cada producto.

Dimensión 1.- Conocimiento del trabajo

- a. Agúdelo: Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.
- b. Bunk: Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.
- c. Ducci: y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.
- d. Gallart, Jacinto: Un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica [...] no provienen de la aplicación de un currículum [...] sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.
- e. Gonzci: Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.
- f. Le Boterf: Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

- g. Mertens: Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado

- h. Miranda: De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

- i. Prego: "...aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica."

- j. Kochanski: Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.

Dimensión 2.- Toma de decisiones

Tomar decisiones no es algo desconocido para nosotros: lo hacemos todos los días, es probable que al tomar tantas, algunas parezcan automáticas, por lo que hay que tener especial cuidado con estas. Las buenas decisiones no se logran fácilmente, son el resultado de un arduo ordenado proceso mental. Las condiciones cambian, así que no podemos exponernos a los riesgos de una respuesta mecánica o un enfoque intuitivo. De hecho, las experiencias para decisiones rápidas pueden ser tan grandes que nos pueden llevar; sin darnos cuenta, a una trampa.

El análisis de decisiones sustenta todas las funciones directivas. Nada de lo que un directivo hace es más importante que el uso de la mejor información disponible para tomar buenas decisiones. El daño causado a una organización por una decisión básicamente desacertada no puede ser evitado ni por la más cuidadosa planificación ni por una implementación básica.

Toma de decisiones, definiciones por algunos autores

Freemont E. Kast: la toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas. (KAST, 1979).

Moody, es una acción que debe tomarse cuando ya no hay más tiempo para recoger información.

Leon Blan Buris define que una decisión es una elección que se hace entre varias alternativas.

Le Moigne define el termino decidir como identificar y resolver los problemas que se le presenta a toda organización. Por tanto, el desencadenante del proceso de toma de decisiones es la existencia de un problema, pero ¿cuando existe un problema? Para Huber existirá un problema cuando hay diferencia entre la situación real y la situación deseada. La solución del problema puede consistir en modificar una u otra situación, por ello se puede definir como el proceso consciente de reducir la diferencia entre ambas situaciones.

Greenwood afirma que la toma de decisiones para la administración equivale esencialmente a la resolución de problemas empresariales. Los diagnósticos de problemas, las búsquedas y las evaluaciones de alternativas y la elección final de una

decisión, constituyen las etapas básicas en el proceso de toma de decisiones y resolución de problemas.

Dimensión 3.- Trabajo calificado

Al respecto, cabe destacar que los incentivos a especializarse, así como las decisiones de mantener un flujo continuo de inversiones en infraestructura física y mejoras tecnológicas en las actividades económicas surgen primordialmente de los retornos crecientes derivados de la inversión en capital humano. El crecimiento tanto de una región económica como de una ciudad o país, o de una determinada industria, depende básicamente de la maximización en el uso intensivo de las habilidades y conocimientos adquiridos por el factor trabajo (Acemoglu, 2002; Henderson, 1974; Rosen, 1983). Además, cabe destacar que la competencia de mano de obra en el mercado de trabajo local también incentiva el aprendizaje (Schultz, 1972; Glaeser, 2011; oecd, 2012).

Por su parte, el surgimiento de las economías de escala en las industrias es un proceso complejo, no sólo porque puede venir de cualquiera de las distintas divisiones del trabajo que se dan dentro de determinada actividad moderna (Henderson, 2003), sino porque, a nivel agregado, puede existir la presencia de dichas economías de escala sin que pueda detectarse concretamente de qué actividades han surgido. A nivel agregado, un derrame (es decir, el beneficio de la interacción dentro o fuera de las empresas entre trabajadores con distintas habilidades y diversas disponibilidades de tecnología) se traduce en el crecimiento de una determinada firma, en el contexto del sector industrial al que se adscribe la actividad económica de dicha empresa.

Se ha señalado que el proceso de ajuste del mercado laboral, particularmente en lo relacionado a los salarios nominales, el empleo y la productividad, es complejo y no se limita exclusivamente a una relación como la curva de Phillips (Galindo y Catalán, 2010). Por tanto, en el ámbito macroeconómico, es difícil estimar los efectos de escala generados por derrames de habilidades y conocimiento. En ese sentido, se ha señalado que la existencia de economías de escala se aprecia en áreas geográficas reducidas, ya que en ellas se facilita la libre transmisión de conocimientos entre pares (trabajadores) debido a la proximidad física (Barro y Sala-i-Martin, 2004). En este contexto, tanto la

ciudad como las industrias pueden ser un nivel de análisis más adecuado para estimar los efectos de escala surgidos del conocimiento (Barro y Sala-i-Martin 2004: 219).

Desde la perspectiva urbana, el potencial de los individuos y de las empresas que participan en los mercados deriva de la adquisición de habilidades y conocimientos, mediante los cuales es posible la aplicación de métodos y técnicas de producción que permitan desarrollar economías de escala o, en su defecto, aminorar el impacto en el crecimiento económico que pueda derivar de una crisis económica surgida de alteraciones fuera del control de la ciudad y sus agentes económicos (Jacobs 1970; Glaeser y Redlick, 2008; Glaeser, 2011; oecd, 2012).

En este sentido, el presente artículo busca encontrar evidencia de que el trabajo calificado, entendiendo por calificación la escolaridad y especialización, presenta rendimientos a escala mayores que el trabajo poco calificado en las zonas urbanas más densamente pobladas del norte de México entre 2001 y 2009, y que estos retornos no son sólo beneficios individuales, sino que existe un derrame de capital humano, tanto pecuniario como no pecuniario, a nivel subsector industrial y ciudad, entendiendo por pecuniarios los impactos monetarios de tener conocimiento, y no pecuniarios los efectos en la producción misma. Del mismo modo, se pretende estimar los retornos a través del tiempo entre los sectores de la actividad económica y entre las ciudades. Lo anterior basado en la premisa de que la atracción de los trabajadores hacia la ciudad surge de los incentivos de intercambiar habilidades que complementen las ya adquiridas, de aprender de los otros y de beneficiarse de la diversidad de habilidades (Marshall, 1890; O'Flaherty, 2005).

En específico, se analizan las diez zonas urbanas más pobladas del norte de México bajo la luz de las habilidades y conocimientos de los individuos que las integran. Con más de cuatro décadas de cambios en políticas e instituciones que han reestructurado la actividad de la región norte del país (Mendoza Cota, 2002; Urciaga García y Almendarez Hernández, 2008) se espera observar que la dinámica laboral en las ciudades, sus empresas e individuos, haya cambiado, y que el tener habilidades y conocimientos sea un factor decisivo en las diferencias en producción y retribuciones al trabajo.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES E INDICADORES			
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Formación	Hábito de Lectura Aprendizaje Capacidad de Comunicación	1-15	Likert: Totalmente de Acuerdo En desacuerdo Indeciso De Acuerdo Totalmente en Desacuerdo No aceptable () Aceptable () Bueno ()
Compensación	Valores Reconocimientos Desarrollo Personal		
Comunicación Interna	Competencia Cognitiva Competencia afectiva Competencia comportamental		
Variable 2: Productividad			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Conocimiento del trabajo	Calidad del Trabajo Disciplina laboral Trabajo en equipo	1-15	Likert: Totalmente de Acuerdo En desacuerdo Indeciso De Acuerdo Totalmente en Desacuerdo No aceptable () Aceptable () Bueno ()
Toma de decisiones	Ejecución de Políticas Establecimiento de Objetivos Identificación del problema		
Trabajo calificado	Capacitaciones obtenidas Especialización laboral Productividad laboral		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable: Variable 1: **Gestión de Recursos Humanos**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Formación							
1	¿En la Gestión de Recursos Humanos tienen en cuenta la formación de los servidores?							
2	¿En la Gestión de Recursos Humanos tienen en cuenta los hábitos de lectura?							
3	¿Existe capacidad de comunicación en la Gestión de Recursos							
	DIMENSIÓN 2- Compensación							
4	¿Existe algún tipo de compensación para los servidores en la Gestión de Recursos Humanos?							
5	¿Son reconocidos los valores de los servidores en la Gestión de Recursos Humanos?							
6	¿ Se ha realizado reconocimientos a los servidores en la Gestión							
	DIMENSIÓN 3 – Comunicación Interna							
7	¿Considera que la comunicación interna logra los objetivos en la Gestión de Recursos Humanos?							
8	¿Considera que existe competencia cognitiva en los servidores en la Gestión de Recursos Humanos?							
9	¿Los servidores de la Gestión de Recursos Humanos han desarrollado competencias afectivas?							
10	¿Considera que se han desarrollado competencias en la Gestión de Recursos Humanos?							
11	¿La comunicación interna es aceptable en todos los niveles en la Gestión de Recursos Humanos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA SUFICIENCIA EL INSTRUMENTO PRESENTADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.

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

Apellidos y nombres del juez validador. _____, **DNI:** _____

Especialidad del validador: Metodólogo – Experto

Lima, 15 de enero del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DEPENDIENTE

Variable: Variable 2: Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Conocimiento del trabajo							
1	¿Considera que el conocimiento del trabajo afecta la productividad?							
2	¿Considera que la calidad de trabajo afecta la productividad?							
3	¿Afecta la disciplina laboral en la productividad?							
4	¿El trabajo en equipo ayuda a la productividad?							
5	¿El Kown How ayuda a la productividad?							
	DIMENSIÓN 2 – Toma de decisiones							
6	¿Afecta la ejecución de políticas en la productividad?							
7	¿Considera que los objetivos ayudan a la productividad?							
8	¿Se ha identificado los problemas para no afectar la productividad?							
9	¿Se debe establecer la toma de decisiones en todos los niveles para no afectar la productividad?							
	DIMENSIÓN 3 – Trabajo calificado							
10	¿Existe trabajo calificado para lograr productividad?							
11	¿Considera que el trabajo calificado ayuda a la productividad?							
12	¿Las capacitaciones que ha obtenido le ayudan a producir más?							
13	¿La empresa lo ha capacitado con el fin de ser más productivo?							
14	¿Se debe especializar al personal para ser más productivo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **PRESENTA SUFICIENCIA EL INSTRUMENTO PRESENTADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. _____, DNI: _____

Especialidad del validador: **Metodólogo Experto**

Lima, 15 de enero del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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