



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y
productividad laboral en la red asistencial de Apurímac

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Huaman Viguria, Juan Jose (orcid.org/0000-0003-3155-4543)

ASESOR:

Dr. Alegria Varona, Gonzalo Ricardo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos mis familiares por su apoyo valioso.

Agradecimiento

A la Universidad por darme la oportunidad de seguir estudiante.

A todas las personas que contribuyeron en el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Prueba de confiabilidad.....</i>	17
Tabla 2 <i>Datos porcentuales y frecuencias de la variable sistema administrativo estatal de RRHHy sus dimensiones.....</i>	19
Tabla 3 <i>Datos porcentuales y frecuencias de la variable productividad y sus dimensiones.....</i>	20
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad de los datos obtenidos para las variables de estudio.....</i>	21
Tabla 5 <i>Nivel de correlación del sistema administrativo estatal de RRHHy la productividad.....</i>	22
Tabla 6 <i>Nivel de correlación entre la convocatoria del personal y la productividad.....</i>	23
Tabla 7 <i>Nivel de correlación entre la selección del personal y la productividad. 24</i>	
Tabla 8 <i>Nivel de correlación entre la capacitación del personal y la productividad.....</i>	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Frecuencias y porcentajes de la variable sistema administrativo estatal de RRHHy sus dimensiones.....	42
Figura 2 Frecuencias y porcentajes de la variable productividad y sus dimensiones	42

Resumen

La preocupación observada a la administración de RRHH (Recursos Humanos) y de su productividad en la Red Asistencial de Apurímac, permitió plantear la investigación cuyo objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. La investigación es de tipo básico, el nivel es correlacional y su diseño no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, además de ser de corte transversal. Se trabajó con 83 servidores y para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario que fue validado por expertos y una prueba de confiabilidad estadística, el resultado fue superior al 80% garantizando su aplicación.

De los resultados obtenidos, los encuestados califican al sistema administrativo estatal de RRHH como buena en un 68%, así mismo para la variable productividad, se califica con otro 68% como buena. Finalmente se concluye que las variables si se relacionan de forma directa y significativa, el varo $r=0,612$ y su p-valor $0,000 < 0,05$ confirmando que en la medida que mejore el sistema administrativo estatal de RRHH también mejorará la productividad.

Palabras clave: Recursos humanos, productividad, selección del personal.

Abstract

The concern observed for the administration of human resources and their productivity in the Apurímac Assistance Network, allowed us to propose the research whose general objective is: To determine the relationship that exists between the Management of the State Administrative System of Human Resources and the productivity in the Network. Asistencial Apurímac, 2022. The research is of a basic type, the level is correlational and its design is non-experimental, with a descriptive and correlational scope, in addition to being cross-sectional. We worked with 83 servers and for the collection of information, the survey technique was used with its instrument, the questionnaire that was validated by experts and a statistical reliability test, the result was greater than 80%, guaranteeing its application.

From the results obtained, the respondents rate the state administrative human resources system as good by 68%, likewise for the productivity variable, another 68% rate it as good. Finally, it is concluded that the variables are directly and significantly related, the varus $r=0.612$ and its $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, confirming that to the extent that the state administrative system of human resources improves, productivity will also improve.

Keywords: Human resources, productivity, personnel selection.

I. INTRODUCCIÓN

Los problemas que en la actualidad se han venido viviendo a nivel de las distintas instituciones públicas, está vinculado con la gestión que se debe realizar a nivel del sistema administrativo del estado sobre los recursos humanos, entendiendo que son ellos quienes tienen que cumplir las responsabilidades que están establecidos a nivel de la organización. Santana (2019) indica que el proceso de administrar los RRHH dentro de una gestión administrativa se diferencia de manera notoria frente a otros sistemas administrativos de la organización, por lo tanto, debe enfrentar muchas dificultades y disconformidades por parte de los participantes, principalmente cuando se lleva a cabo la fase de selección.

Santana (2019) hace referencia al estudio que realizó Price Waterhouse Coopers sobre las dificultades más frecuentes que se presentan en las diferentes organizaciones públicas de los países del mundo. El 48% precisa que uno de los factores es la gestión del cambio, el 35% manifiesta que el problema está en el liderazgo de los responsables y un 27% manifiesta que la dificultad está en la forma de medición de la efectividad de recursos humanos.

Suarez (2019) manifiesta que a nivel de Europa existen problemas que las organizaciones del Estado enfrentan respecto a la administración de recursos humanos. El 48% precisa que el desafío está en la gestión del cambio, el 36% indica que el problema se encuentra en la efectividad de la institución y el 34% manifiesta que la dificultad está en el contrato que se realiza al personal disponible y con condiciones requeridas.

En el Perú, el problema de gestionar el sistema administrativo estatal de recursos humanos, también tiene deficiencias, debido a diferentes factores que se presentan en las instituciones públicas (Morales & Rey, 2021). Entre los más frecuentes se tiene la injerencia política partidaria en los gobiernos de turno, por otro lado, el sistema de remuneración en base a los distintos regímenes laborales que se tiene en el país. Quintana (2019) en el estudio que realizó sobre los desafíos y problemas que el país enfrenta respecto al

sistema de administración de los RRHH en el sector público, pone énfasis en el perfil que ellos deben cumplir, según las normas establecidas, sin embargo esto no se cumple, porque la selección se realiza por amistad, influencia personal o de partido político.

En la Red Asistencial Apurímac el problema es más frecuente debido a la demanda de usuarios por la presencia de la pandemia y la declaración de emergencia en los sectores principales como es educación y salud. La selección se limita debido a la existencia de varias leyes que regulan la contratación por distintas modalidades, en algunos casos las normas son muy desventajosas para los trabajadores y en otros la ley les favorece debido a que tienen muchas bonificaciones fuera de su remuneración.

El problema se complica aún más cuando el sistema administrativo de RRHH es interferido por intereses personales y de grupo. Se incumplen las normas establecidas para una buena gestión de recursos humanos, las consecuencias son varias, sin embargo el más evidente viene a ser la productividad a nivel institucional, en muchos casos no se cumplen los objetivos o metas establecidas. Esta preocupación ha inducido llevar a cabo la investigación respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y productividad en la Red Asistencial Apurímac. Para el estudio se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?, de igual forma se formulan los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?.

La investigación se considera de mucha importancia porque aportará teóricamente, de manera práctica y metodológica a todos los involucrados en el estudio y a otros que forman parte de la Red Asistencial Apurímac.

Teóricamente. El estudio será de mucha importancia debido a que aportará a los involucrados una vasta información científica sobre las variables de estudio, información teórica que será extraído de fuentes confiables como revistas científicas, textos especializados, portales universitarios y trabajos de investigación que ya fueron presentados.

De manera práctica. La investigación será de mucha importancia, porque brindará información cuantitativa debidamente sistematizada a nivel estadístico. Los resultados permitirán reflexionar sobre la realidad de los RRHH y la productividad en ellos y a nivel institucional. Por otro lado, los resultados conducirán a una toma de decisiones respecto a los procesos que se siguen en la administración de los recursos humanos. Metodológicamente. La investigación será de mucha importancia porque servirá como antecedente para otros estudios similares que se realicen en distintos contextos.

En la investigación se considera como objetivo general: Determinar la correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. Del mismo modo, los objetivos específicos son: Establecer la correlación entre la dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022; establecer la correlación entre la dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022; establecer la correlación entre la dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

Las hipótesis consideradas son, la hipótesis general será: La Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. De igual forma las

hipótesis específicas son: La dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022; la dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022; la dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a antecedentes internacionales tenemos:

Nigenda et al (2018) realizaron la investigación “Eficiencia de los RRHH en salud: una aproximación a su análisis en México”. La investigación tiene como objetivo hacer un análisis de los indicadores de eficiencia de los recursos humanos. El estudio corresponde a un diseño no experimental, el nivel es el descriptivo y de corte transversal. Se consideró una muestra de estudio de 67 trabajadores. En los resultados estadísticos se indica que a nivel de RRHH se observa bastante el desempleo y sub empleo. Finalmente se concluye que se debe fomentar una mejor gestión a nivel de RRHHa través de los incentivos de acuerdo a su productividad.

Bustos (2018) realizó la investigación “Análisis de la productividad de los servicios de salud y su relación con el presupuesto para RRHHen el Hospital Juan Hernando Urrego de Aguazú – Colombia”. El objetivo principal fue analizar la relación entre la productividad y el presupuesto para gestionar los recursos humanos. A nivel metodológico la investigación pertenece al nivel correlacional causal, de corte descriptivo, además su diseño es el no experimental. Se consideró una muestra de 134 colaboradores quienes respondieron a un cuestionario por variables y dimensiones. En los resultados se indican que la productividad a nivel de la institución es regular debido a la ausencia de trabajadores calificados, por lo tanto existe una baja correlación entre las variables de estudio.

Suguna y Vimala (2018) realizaron la investigación : “In Investigation of the Job Performance in Administrative Staff in Government Hospitals, Malaysia”. Lo que buscó fue relacionar el estrés como condición negativa en el recurso humano frente a su productividad laboral. La investigación es correlacional, la muestra fue de 154 trabajadores y se consideró la encuesta. Los resultados nos indican que las subvariables como estrés laboral, carga de trabajo, presión de tiempo y la presión social se relacionan de forma significativa con el recurso humano como parte de la productividad.

Ghihlione (2019) realizó la investigación “Gestión de RRHH y su productividad. La pampa. Argentina. El objetivo busca establecer las relaciones que se cumplen entre los elementos que corresponden a la gestión de RRHH y la productividad. La investigación corresponde al no experimental con nivel correlacional y de corte transversal. Se consideró una muestra representativa de 143 colaboradores, se utilizó la encuesta para recoger sus apreciaciones. De los resultados estadísticos se concluye que la correlación es moderada, además se indica que una buena gestión de RRHH promoverá una buena productividad a nivel de cumplimiento de funciones.

Espinel (2021) realizó la investigación “La motivación laboral del RRHH y su relación con la productividad”. Bogotá. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre motivación laboral del recurso humano y su productividad laboral. El estudio corresponde al tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental con alcance correlacional. Se consideró la encuesta como técnica de recojo de información. Los resultados indican que la motivación es un factor determinante para la productividad de los trabajadores, lo que ha permitido concluir que la relación es significativa entre motivación laboral y la productividad de los mismos.

Sobre los antecedentes nacionales, se pueden mencionar:

Castro y Delgado (2020) realizaron la investigación “Gestión del RRHH y el desempeño laboral, en una institución pública del Huallaga Central y Bajo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral. Se considera como una investigación básica, con diseño no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal. Se aplicó un cuestionario para cada variable, además la muestra fue de 76 trabajadores. En los resultados se precisan que la gestión de RRHH humanos es aceptable, así mismo del desempeño de los trabajadores. De los resultados estadísticos se concluye que exoste una correlación moderada, además se indica que a mejor hgestión del recursos humano mejor será el desempeño laboral, asin embargo en este

proceso lo más importante son las capacitaciones y los estímulos por el desempeño.

Quispe y Alcocer (2019) realizó la investigación “Gestión de RRHH y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima”. El objetivo de la investigación fue relacionar entre la gestión de RRHH y la calidad de servicios. A nivel metodológico la investigación corresponde a un no experimental de corte transversal, la muestra fue de 168 participantes quienes respondieron al cuestionario elaborado para las respectivas variables. De los resultados estadísticos se precisa en un 34% que casi nunca se muestran motivados en su trabajo y el 60% indica que el trato de los trabajadores a veces es el más pertinente. Se concluye en el estudio que existe una correlación significativa, lo que explica que cuanto mejor sea la gestión de recursos humanos, mejor será la calidad de servicio.

Espinoza et al (2021) realizaron la investigación “Gestión de RRHH y la Productividad de los Trabajadores en una red de servicio asistencial. Tacna”. El objetivo fue analizar la relación de la gestión del recurso humano y la productividad. El estudio corresponde al descriptivo correlacional su enfoque es el cuantitativo, se aplicó el cuestionario a una muestra de 92 servidores públicos. En los resultados se indica que existe correlación significativa entre las variables y sus respectivas dimensiones- De los resultados se concluye que una buena gestión de RRHH genera mejor productividad a nivel de la institución.

Mamani (2019) realizó la investigación “Gestión del recurso humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa”. En el objetivo de la investigación se considera, determinar la relación entre gestión del recurso humano y la productividad laboral. El estudio corresponde al tipo básico con enfoque cuantitativo y el diseño no experimental, además fue de corte transversal. Se consideró a cien enfermeras como muestra de investigación, además, se utilizó el cuestionario para recoger los datos más relevantes. De los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario, se concluyó que existe relación directa y

significativa entre la Gestión del recurso humano y la productividad laboral de las enfermeras, el valor $r=0,605$ y corresponde a la relación moderada.

Soto (2020) realizó la investigación "Gestión de Recurso Humano y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín". El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre gestión de recurso humano y la productividad. La investigación es de tipo, básico, correlacional y diseño no experimental. Se ha tomado en cuenta a 52 sujetos de estudio como muestra y los datos se recogieron a partir de la aplicación del cuestionario. De los resultados sistematizados estadísticamente se concluye que la relación entre gestión de recurso humano y productividad es moderada, el coeficiente obtenido es de 0,432.

El desarrollo de la investigación tiene su base teórica en definiciones que se extraen de autores acreditados, quienes abordaron los temas vinculados a la variable de estudio. Sobre Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos. Es importante tener en cuenta definiciones vinculados a sistema administrativo. Rivas (2020) precisa que se vincula con la segunda función de una organización, después del primero que viene a ser la planificación. Un sistema de administración está relacionado con la dirección y manejo de los recursos que permiten operativizar el cumplimiento de objetivos y metas establecidos (Mendoza-Fernández y Moreira, 2021).

De igual forma Ocampo y Valencia (2018) en su trabajo de investigación, hacen referencia a autores que fueron los pioneros de la definición de gestión administrativa. Por ejemplo se puede mencionar a Taylor (2004) quien considera que una gestión administrativa se encarga de lograr la máxima satisfacción del directivo como también del usuario y de los empleados. De igual forma Fayol, (1949) manifiesta que una gestión administrativa está vinculado a los principios y reglas que se deben poner en práctica frente al cumplimiento de las necesidades de los usuarios, siempre previniendo, organizando, dirigiendo, coordinando y controlando.

Por otro lado cuando se hace referencia a una gestión estratégica de recursos humanos, Cuestas (2019) manifiesta que viene a ser el conjunto de decisiones que se toman a nivel directivo con la finalidad de influir en las personas que cumplen con funciones asignadas para cumplir con objetivos estratégicos, según normas establecidas. Ramirez Molina y otros (2018) consideran que el talento humano se convierte en capital de la empresa y se relaciona directamente con la estrategia organizacional.

Armijos et al (2019) define a la gestión de RRHH como un factor fundamental del funcionamiento del sistema administrativo, además ya no es considerado como un simple recurso, sino como un capital humano que puede y debe ser potenciado de forma continua. García y otros (2017), Ramírez (2018) incluso inciden que es un medio estratégico para integrar la organización.

Por otro lado Montoya y Boyero (2019) manifiestan que en la actualidad se tiene un desafío a nivel organizacional frente a los representantes de los trabajadores para poder abordar el tema de dirección del recurso humano, esto implica tener en cuenta que el recurso humano se debe mostrar eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus responsabilidades, demostrando altos estándares de productividad y rendimiento, en algunos casos demostrando un valor agregado y cuyo ganador es el usuario que busca atención en la institución. Ribes Giner y otros (2018) afirman que la gestión de RRHH contribuye en los resultados de la organización, brinda ventaja competitiva y genera diferenciación.

Sobre la gestión de RRHH, Naranjo (2018) manifiesta que se deben cumplir procesos bien establecidos para poder gestionar el recurso humano, entre los más relevantes vienen a ser la convocatoria, la selección y la capacitación. La gestión de RRHH se presenta como un factor indispensable dentro de las políticas empresariales que trasciende más allá de la entidad hacia el ámbito social (Armijos Mayon y otros, 2019).

Convocatoria del personal. Cancinos (2019) define como el proceso de llamamiento que se realiza a un conjunto de personas que cumplen con un

perfil determinado para cumplir con objetivos específicos. La convocatoria se realiza a un lugar fijado y en una hora determinada. Vertice (2007) considera que este proceso es también uno de toma de decisiones para la organización, y debe ser realizada bajo políticas y lineamientos que dirijan una adecuada y exitosa elección.

En relación al proceso de selección del personal. Cancinos (2019) hace referencia a Chiavenato, quien indica que es un proceso de elección del sujeto que debe cumplir con responsabilidades asignadas para un determinado cargo, así mismo se indica como el proceso de escoger entre varios candidatos que aspiran con el cargo y que demuestran interés y compromiso para asumir. Existen criterios de selección, estos están fundamentados en los datos e información que se requieren que cumplan las personas aspirantes, demostrándose precisión y objetividad en la selección.

Capacitación del personal. Cancinos (2019) hace referencia a Chiavenato (2019) quien afirma que el proceso de capacitación se refiere a la actividad que se realiza con la finalidad de otorgar conocimientos al personal que asumirá responsabilidades demostrando habilidad y competencia para enfrentar los retos que se le presente, siempre en base a los objetivos y metas institucionales. Charry (2020), concluye que este proceso permite dar al trabajador herramientas para lograr calidad en su desempeño y revitalizar su trabajo.

Por otro lado, Cabrera y Tapia (2020) manifiestan que las instituciones públicas consideran a la capacitación del personal como la acción más importante que se realiza con el recurso humano con el propósito de mejorar sus habilidades y conocimientos, actitudes para poder desenvolver de manera pertinente en el contexto laboral.

Sobre la variable productividad en las instituciones públicas. Coll (2020) define como la medida de eficiencia en el trabajo que realizan las personas involucradas en una institución pública o privada. De igual forma García Rodríguez y otros (2019) indican que la productividad laboral hace referencia

a la relación que existe entre el desempeño de los trabajadores frente a las responsabilidades asignadas. Por otro lado se indica que una productividad laboral a nivel institucional debe mejorarse a partir del fomento de un buen clima laboral, poner en práctica la flexibilidad frente al trabajo, promover la conciliación entre los funcionarios y los representantes de los trabajadores, promover un buen sistema de comunicación, fomentar la motivación en los trabajadores e impulsar la adaptación del trabajador al nuevo entorno que se le brinda (Obando Changuan, 2020).

El cumplimiento de una productividad laboral implica la presencia de otros factores. Chaparro (2020) hace referencia a la motivación, el clima laboral y la presencia de condiciones que permita desenvolverse de manera adecuada al trabajador. Sobre la motivación laboral. Peña y Villón (2018) precisan que la motivación laboral se vincula con el comportamiento de las personas y se fundamenta en factores internos y externos que promueven la energía fundamental para cumplir el objetivo previsto. Sin embargo se puntualiza que la motivación representa a un proceso psicológico que se relaciona con la estimulación externa que busca satisfacción en el trabajador al cumplir sus responsabilidades (Puma, 2020).

Clima institucional. Ortiz et al (2019) definen al clima institucional como uno de los fenómenos a nivel de organización que muestra el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los trabajadores. Estos factores directamente repercuten en la productividad, el nivel de satisfacción del trabajador y la rotación del personal. De igual forma el clima institucional, hace referencia a las particularidades que se promueven en el interior de la institución con el propósito de mejorar el cumplimiento de sus responsabilidades, considerando el respeto por las directivas, creencias, práctica de valores, y los comportamientos que implican satisfacción. Pacheco y otros (2020) lo consideran como un aspecto fundamental para mejorar el funcionamiento global de la empresa.

Sobre las condiciones laborales. Rodríguez y Gallegos (2018) hacen referencia a las características que se consideran en el trabajo, cada uno de

estos repercuten en el trabajador, entre otros se tienen la higiene, seguridad, aspectos físicos de la infraestructura también se tienen los aspectos psicológicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Por las características de la variable, la investigación fue del tipo básico.

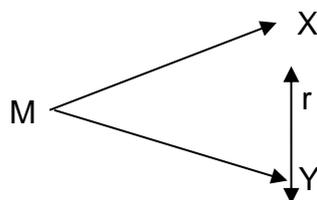
Baptista et al (2019) define a la investigación básica como el estudio que busca la mejora científica a nivel de los conocimientos, mejorando la información teórica, sin tener en cuenta que se deben poner en práctica estos conocimientos.

3.1.2. Diseño de investigación

Para la investigación se consideró el diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables de estudio.

El diseño pertenece al no experimental con alcance correlacional y descriptivo.

Esquema:



Dónde:

X: variable independiente

Y: variable dependiente, además

r: relación.

Al respecto Mata (2019) define al diseño no experimental como estudios que se llevan a cabo sin manipular de manera intencionada

las variables de estudio, solamente se observan los hechos en su entorno natural.

Cancela et al (2018) define a la investigación correlacional como la descripción sobre la relación que existe entre las variables en estudio, midiendo su grado, intensidad y dirección de la relación.

3.2. Variables y operacionalización

La investigación que se desarrolló, tuvo en cuenta a las variables de estudio, ambos considerados como independiente.

Variable de estudio 1: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos.

- Definición conceptual

Cuestas (2019) manifiesta que viene a ser el conjunto de decisiones que se toman a nivel directivo con la finalidad de influir en las personas que cumplen con funciones asignadas para cumplir con objetivos estratégicos, según normas establecidas.

- Definición operacional

La variable Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH fue medida aplicando previamente el cuestionario, en base a las dimensiones de la variable. Los ítems estuvieron formulados con alternativas ordinales que fueron sometidos a una medición a través del programa estadístico SPSS 26.

Variable de estudio 2: Productividad

- Definición conceptual

Coll (2020) define como la medida de eficiencia en el trabajo que realizan las personas involucradas en una institución pública o privada.

- Definición operacional

Esta variable fue medido a través de los datos que se recogieron con la encuesta que contiene a las preguntas por dimensiones, en función de indicadores. La información fue procesado a través del SPSS 26 para su respectiva sistematización en tablas y figuras estadísticas.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Salas (2018) se define a la población como el conjunto de sujetos, animales u objetos que brindan una información relevante, cada uno de ellos tienen similares características y están en las mismas condiciones de ser representativos.

El grupo de estudio fue de 104 servidores de la administración.

3.3.2. Muestra

Según Salas (2018) define a la muestra como un subconjunto de la población cuyo propósito es brindar la información requerida para ser procesado cuantitativamente.

Para el estudio se tomó en cuenta a 83 trabajadores administrativos.

3.3.3. Muestreo

El muestreo constituye la estrategia que permitirá realizar la selección de la muestra representativa. Al respecto Mata (2019) manifiesta que el muestreo puede ser probabilístico o no probabilístico. En caso del probabilístico, para deducir la muestra se utiliza la fórmula correspondiente y para la selección se considera la técnica del azar, debido a que todos están en condiciones de representar.

El cálculo correspondiente es el siguiente:

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 104}{(104 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = \frac{99,88}{0,25 + 0,96}$$

$$n = \frac{99,88}{1,21}$$

$$n = 83$$

Dónde:

N=población

n=muestra

e=margen de error

p=Hecho favorable

q=Hecho desfavorable

Z=Nivel de confianza

Se utilizó una fórmula para poder calcular la muestra para poblaciones finitas, en este caso se consideró un nivel de confianza del 95% que está establecido para investigaciones sociales, así mismo se tomó en cuenta el margen de error del 5% para estudios sociales, realizado los cálculos aritméticos establecidos a nivel algorítmico se obtiene el valor de 83 que sería la muestra representativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El estudio consideró como técnica a la encuesta.

Hernández et al (2018) conceptúa a la encuesta como la técnica más versátil que permite recoger información de manera rápida de un conjunto de personas.

Instrumento

El desarrollo de la investigación por su enfoque cuantitativo consideró como instrumento al cuestionario.

Santiesteban (2019) sobre el cuestionario define como el instrumento más operativo que permite recoger información de manera directa de un conjunto de personas a través de preguntas, con alternativas dicotómicas o politómicas.

Validez

Valderrama (2018) en su definición manifiesta que una validez de instrumento consiste en brindarle credibilidad al instrumento, para este efecto se recurre a expertos quienes apreciaron su constructo, coherencia y consistencia, emitiendo de esta forma su opinión favorable.

Confiabilidad

Según Sánchez (2018) la confiabilidad de un instrumento viene a ser el proceso estadístico al que se someten los datos obtenidos de una prueba piloto, generalmente se utiliza el alfa de Cronbach para poder medir el nivel de confiabilidad.

Tabla 1

Prueba de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach
Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	0,879
Productividad	0,864
Cuestionario en general	0,872

Nota. Los valores provienen de una prueba piloto de validación

Los coeficientes obtenidos indican alta confiabilidad y por lo tanto procede su aplicación.

3.5. Procedimientos

La investigación que se desarrolló cumplió con los siguientes procedimientos:

1. Se gestionó ante la UCV la carta de presentación para la institución donde se llevó a cabo el estudio.
2. Se gestionó ante la Red Asistencial Apurímac el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento de recojo de información.

3. Previamente a los sujetos considerados para la muestra se les brindó una charla sobre el objetivo y la naturaleza de los ítems, además se les manifestó que sus respuestas serán protegidos en el anonimato.
4. Se organizó la información para su procesamiento, análisis e interpretación correspondiente, utilizando como herramienta el programa estadístico SPSS.
5. Se redactó el informe final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se recogieron a través del cuestionario, previamente fueron organizados, procesados estadísticamente en tablas y figuras, luego fueron analizados, interpretados y discutidos respectivamente, siempre teniendo en cuenta los objetivos y las hipótesis. Previamente se realizó una prueba de normalidad para determinar el estadístico de correlación que se utilizó.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo del estudio se efectuó teniendo en cuenta las normas de la universidad, y principalmente las normas que obligan respetar la autoría de las definiciones consideradas. Por otro lado, se tuvo muy en cuenta las normas internas de la institución seleccionada para el estudio, respetando los datos recogidos de las unidades de análisis. Los datos recogidos, siempre fueron utilizados para el beneficio de la ciencia, evitando que se pueda mal utilizar para otros fines.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Datos porcentuales y frecuencias de la variable sistema administrativo estatal de RRHH y sus dimensiones.

	Convocatoria del personal		Selección del personal		Capacitación del personal		Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	26	27	42	43	37	38	31	32
Buena	72	73	56	57	61	62	67	68
Total	98	100	98	100	98	100	98	100

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Los resultados que se muestran en la tabla, demuestran la opinión de los trabajadores encuestados sobre el sistema administrativo estatal en RRHH y sus respectivas dimensiones. Sobre la convocatoria que se realiza para captar personal en la institución, el 73% califica como bueno, de igual forma existe un 27% que manifiesta que este proceso es regular; respecto a la dimensión selección del personal el 57% califica como buena el proceso de seleccionar al personal nuevo, de igual forma sobre la dimensión capacitación del personal, el 62% manifiesta que este proceso es bueno en la institución, además solo un 38% califica al proceso como regular.

De los datos sistematizados por dimensiones se deduce el análisis cuantitativo para la variable, donde el 68% de trabajadores encuestados confirman que el sistema administrativo estatal de RRHH es considerado como buena y solo un 32% de los encuestados indican que este sistema se regular.

Tabla 3*Datos porcentuales y frecuencias de la variable productividad y sus dimensiones*

	Motivación		Clima institucional		Condiciones laborales		Productividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	26	27	42	43	37	38	31	32
Buena	72	73	56	57	61	62	67	68
Total	98	100	98	100	98	100	98	100

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La información que se presenta en la tabla, corresponde a la información recogida de los servidores que dieron respuesta al cuestionario sobre la variable productividad y sus respectivas dimensiones. Respecto al proceso de motivación que se brinda a los trabajadores, el 73% califica como buena y un 27% manifiesta que es regular; en relación al clima organizacional que se vive institucionalmente, el 57% manifiesta que es buena el clima organizacional, sin embargo, un 43% precisa que es regular; respecto a las condiciones laborales que se brinda a los trabajadores, el 62% indica que son buenas y un 38% precisa que las condiciones laborales son regulares.

Los datos obtenidos a nivel de dimensiones, fueron sistematizados para poder presentar información sobre la variable productividad. El 68% de encuestados manifiesta que la productividad a nivel institucional es buena, así mismo, un 32% precisa que la productividad es regular en la institución.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 4

Prueba de normalidad de los datos obtenidos para las variables de estudio.

	Productividad	Kolmogorov-					
		Smirnov ^a	Shapiro-Wilk				
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema Administrativo	Regular	,495	27	,000	,476	27	,000
Estatad de Recursos Humanos	Bueno	,499	56	,000	,465	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

Par poder decidir el estadístico que se debe utilizar para medir el nivel de correlación según los objetivos planteados, los datos recogidos por variables, fueron sometidos a una prueba de normalidad. Según las recomendaciones metodológicas, cuando el número de participantes es superior a 50, entonces se utiliza la prueba de Kolmogorov – Smirnov, lo que corresponde al estudio que realizamos. La tabla muestra en este estadístico que el valor de significancia es de 0,000 para ambas variables y es < 0,05 lo que indica que los datos no son normales por lo tanto corresponde a los datos no paramétricos y se recomienda utilizar el estadístico Rho de Spearman para medir el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: La Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH no se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

H: La Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

Tabla 5

Nivel de correlación del sistema administrativo estatal de RRHH y la productividad.

		Sistema Administrativo Estatal de Recursos		
			Humanos	Productividad
Rho de Spearman	Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 83	,612** ,000 83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se muestra el valor de significancia igual $0,000 < 0,05$ lo que evidencia que existe correlación entre el sistema administrativo estatal de RRHH y la productividad, de igual forma este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,612.

Hipótesis específica 1

H0: La dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH no se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

H1: La dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

Tabla 6

Nivel de correlación entre la convocatoria del personal y la productividad.

			Convocatoria del personal	Productividad
Rho de Spearman	Convocatoria del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se presenta valor de significancia igual $0,000 < 0,05$ lo que evidencia que existe correlación entre la dimensión convocatoria del personal y la productividad, el resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,448.

Hipótesis específica 2

H0: La dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH no se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

H2: La dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

Tabla 7

Nivel de correlación entre la selección del personal y la productividad.

			Selección del personal	Productividad
Rho de Spearman	Selección del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se presenta valor de significancia igual $0,000 < 0,05$ lo que evidencia que existe correlación entre la dimensión selección del personal y la productividad, el resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,480.

Hipótesis específica 3

H0: La dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

H3: La dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH no se correlaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

Tabla 8

Nivel de correlación entre la capacitación del personal y la productividad.

		Capacitación del personal		Productividad
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla se presenta valor de significancia igual $0,000 < 0,05$ lo que evidencia que existe correlación entre la dimensión capacitación del personal y la productividad, el resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,480.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de la investigación buscó demostrar las hipótesis que se plantearon en el proyecto de investigación. La hipótesis general considerada fue, la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac. Para el contraste de este resultado se recurrieron a los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario, previamente se sometieron a una prueba de normalidad para poder seleccionar el estadístico correspondiente. Para el estudio se utilizó el Rho de Spearman con cuyo valor de significancia se contrastó la hipótesis.

De los resultados el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$ lo que evidenció que existe correlación entre el sistema administrativo estatal de RRHH y la productividad, de igual forma este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,612.

Este resultado se asemeja a otros que también se han obtenido en estudios con similares características a nivel de variables. Por ejemplo, se menciona a Nigenda et al (2018) realizaron el estudio sobre "Eficiencia de los RRHH en salud: una aproximación a su análisis". En su objetivo se considera realizar un análisis de los indicadores de eficiencia de los recursos humanos. En los resultados estadísticos se indica que a nivel de RRHH se observa bastante el desempleo y sub empleo. Finalmente se concluye que se debe fomentar una mejor gestión a nivel de RRHH a través de los incentivos de acuerdo a su productividad. Este resultado se asemeja a la investigación en su parte descriptiva a nivel de las variables de estudio porque, sobre la convocatoria que se realiza para captar personal en la institución, el 73% califica como bueno, de igual forma existe un 27% que manifiesta que este proceso es regular; respecto a la dimensión selección del personal el 57% califica como buena el proceso de seleccionar al personal nuevo, de igual forma sobre la dimensión capacitación del personal, el 62% manifiesta que este proceso es bueno en la institución, además solo un 38% califica al proceso como regular.

De los datos sistematizados por dimensiones se deduce el análisis cuantitativo para la variable, donde el 68% de trabajadores encuestados confirman que el sistema administrativo estatal de RRHHes considerado como buena y solo un 32% de los encuestados indican que este sistema se regular. Sobre la variable productividad, también se tienen los siguientes resultados: Respecto al proceso de motivación que se brinda a los trabajadores, el 73% califica como buena y un 27% manifiesta que es regular; en relación al clima organizacional que se vive institucionalmente, el 57% manifiesta que es buena el clima organizacional, sin embargo, un 43% precisa que es regular; respecto a las condiciones laborales que se brinda a los trabajadores, el 62% indica que son buenas y un 38% precisa que las condiciones laborales son regulares. Los datos obtenidos a nivel de dimensiones, fueron sistematizados para poder presentar información sobre la variable productividad. El 68% de encuestados manifiesta que la productividad a nivel institucional es buena, así mismo, un 32% precisa que la productividad es regular en la institución.

De igual forma, Bustos (2018) en su investigación “Análisis de la productividad de los servicios de salud y su relación con el presupuesto para RRHHen el Hospital Juan Hernando Urrego de Aguazú – Colombia”. El objetivo principal fue analizar la relación entre la productividad y el presupuesto para gestionar los recursos humanos. En los resultados se indican que la productividad a nivel de la institución es regular debido a la ausencia de trabajadores calificados, por lo tanto existe una baja correlación entre las variables de estudio. En este caso los resultados del estudio, difieren en el nivel de correlación, porque en el estudio se precisa una correlación moderada, sin embargo el autor encontró baja correlación, obviamente las opiniones de las unidades de análisis son diferentes y sus apreciaciones también son diferentes, por lo tanto los resultados correlacionales también serán diferentes, lo importante es que se demuestra la existencia de una correlación directa.

Existen autores que conceptualizan la importancia del manejo de RRHH y de la productividad laboral en las instituciones públicas.

Cuestas (2019) manifiesta que una gestión estratégica de RRHH viene a ser el conjunto de decisiones que se toman a nivel directivo con la finalidad de influir en las personas que cumplen con funciones asignadas para cumplir con objetivos estratégicos, según normas establecidas.

Del mismo modo, Armijos et al (2019) define a la gestión de RRHH como un factor fundamental del funcionamiento del sistema administrativo, además ya no es considerado como un simple recurso, sino como un capital humano que puede y debe ser potenciado de forma continua. En la misma línea, Naranjo (2018) manifiesta que se deben cumplir procesos bien establecidos para poder gestionar el recurso humano, entre los más relevantes vienen a ser la convocatoria, la selección y la capacitación.

Sobre la variable productividad en las instituciones públicas. Coll (2020) conceptualiza como la medida de eficiencia en el trabajo que realizan las personas involucradas en una institución pública o privada. Asimismo se indica que la productividad laboral hace referencia a la relación que existe entre el desempeño de los trabajadores frente a las responsabilidades asignadas y a nivel institucional la productividad mejora a partir del fomento de un buen clima laboral, poner en práctica la flexibilidad frente al trabajo, promover la conciliación entre los funcionarios y los representantes de los trabajadores, promover un buen sistema de comunicación, fomentar la motivación en los trabajadores e impulsar la adaptación del trabajador al nuevo entorno que se le brinda.

Cabe manifestar que la hipótesis general se contrasta gracias a los resultados estadísticos que se obtuvieron para el contraste de las hipótesis específicas.

Sobre la hipótesis específica 1: La dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. Para esta hipótesis el valor de significancia obtenido fue de $0,000 < 0,05$ lo que evidenció que existe correlación entre la dimensión convocatoria del personal y la productividad, además permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada

para la investigación. El nivel de correlación fue moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,448. Este resultado también coincide con las investigaciones consideradas en el antecedente.

Para la hipótesis específica 2: La dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac. También se demostró que la dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. En el proceso de contraste, se demostró que el valor de significancia obtenido fue de $0,000 < 0,05$ lo que evidencia que existe correlación entre la dimensión selección del personal y la productividad, el resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,480.

Para la hipótesis específica 3. La dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH no se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. Los resultados evidencian que el valor de significancia obtenido es de $0,000 < 0,05$ lo que evidencia que existe correlación entre la dimensión capacitación del personal y la productividad, el resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada para la investigación. El nivel de correlación corresponde al moderado debido a que se ha obtenido un valor de 0,480.

Cada hipótesis específica demuestra la existencia de correlación, tal como otros investigadores también demostraron la relación entre las variables de estudio, por mencionar tenemos a: Castro y Delgado (2020) en su investigación "Gestión del recurso humano y el desempeño laboral, e cuyos resultados se precisan que la gestión de RRHHes aceptable, así mismo del desempeño de los trabajadores, además se indica que existe correlación moderada y se evidencia que a mejor gestión del recurso humano mejor será el desempeño laboral, sin embargo en este proceso lo más importante son las capacitaciones y los estímulos por el desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Los resultados estadísticos determinaron que existe relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. El nivel de relación es moderado y su valor $r=0,612$.

Segundo. Queda establecido que la convocatoria de personal se relaciona directamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. El nivel de correlación corresponde al moderado y su valor $r=0,448$.

Tercero. Se ha establecido que la selección del personal se relaciona con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. El nivel de correlación es moderado y el valor $r=0,48$.

Cuarto. Se ha establecido que existe correlación entre la capacitación del personal con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022. El nivel de correlación corresponde al moderado y su valor $r=0,480$.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Los funcionarios de la Red Asistencial Apurímac, deben implementar programas de capacitación para los responsables que administran el área de RRHH en temas orientados a la productividad laboral.

Segundo. Los responsables del área de RRHH deben fortalecer los procesos de convocatoria transparentando las actividades que se deben cumplir a nivel de evaluación para captar al nuevo personal.

Tercero. Los funcionarios responsables de captar nuevo personal, deben tomar en cuenta el perfil del profesional para que pueda desenvolverse de manera pertinente en el cumplimiento de sus funciones.

Cuarto. Los directivos del área de RRHH deben coordinar con los funcionarios del nivel superior para que se pueda organizar actividades de inducción para el nuevo personal y actividades de capacitación según las responsabilidades que tienen que asumir.

REFERENCIAS

- Armijos et al. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. <https://doi.org/ISSN 2218-3620>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4).
- Baptista et al. (2019). Investigación científica.
- Bustos. (2018). *Análisis de la productividad de los servicios de salud y su relación con el presupuesto para recursos humanos en el Hospital Juan Hernando Urrego de Aguazú – Colombia*. <https://doi.org/https://n9.cl/cmmfmk>
- Cabrera y Tapia. (2020). Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral.
- Cancela et al. (2018). *Investigación correlacional*. <https://n9.cl/mwkfi>
- Cancinos. (2019). Selección del personal y desempeño laboral.
- Castro y Delgado. (2020). *Gestión del recurso humano y el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo*. https://doi.org/https://doi.org/10.3811/cl_rcm.v4i2.107
- Chaparro. (2020). Work motivation and organizational climate in telecommunication companies from an organizational behaviour view point. *Innovar*. <https://doi.org/ISSN 0121-5051>
- Charry, S. (2020). *Selección de personal*. Fundación Universidad de América.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*.
- Coll. (2020). Productividad laboral. <https://n9.cl/uar2v>
- Cuestas. (2019). *Gestión administrativa de los recursos humanos*.
- Espinel. (2021). *La motivación laboral del recurso humano y su relación con la productividad*. <https://n9.cl/hadu0>
- Espinoza et al. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en una red de servicio asistencial.Tacna*. <https://doi.org/https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.1104>
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London.

- García Rodríguez, J., Armenta Ramírez, A., Martínez Pérez, L., Rebollo Meza, J., & Rentería Ramos, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. *Revista Investigación Operacional*, 40(2), 249-254.
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Márceles, V. (2017). Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales venezolanos. *Revista Espacios*, 38(3).
- Ghihlione. (2019). *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño.*
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la investigación científica.*
- Mamani. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial.* <https://n9.cl/hgzx4>
- Mata. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental.* <https://n9.cl/dt2rj>
- Mendoza-Fernández, V. M., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Montoya y Boyero. (2019). el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro.* <https://n9.cl/ah569>
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20). <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Naranjo. (2018). El proceso de selección y contratación del personal. *Pensamiento & Gestión.* <https://doi.org/ISSN 1657-6276>
- Nigenda et al. (2018). *Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México.* <https://doi.org/https://doi.org/10.21149/spm.v58i5.8243>
- Obando Changuan, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

- Ocampo y Valencia. (2018). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario*.
- Ortiz et al. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista latinoamericana de hipertensión*.
<https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/html/>
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., & Durán, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 1-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Peña y Villón. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Quintana. (2019). *Desafíos y problemas de la gestión de recursos humanos de salud en las reformas sectoriales*. <https://n9.cl/4e4zr>
- Quispe y Alcocer. (2019). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.0>
- Ramirez Molina, R., Chacón Zúñiga, H., & Valencia Alfaro, K. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Urbe*, 16(1), 20-42.
- Ramírez, R. (2018). Tendencias emergentes de la gestión de talento humano en las organizaciones. *Responsabilidad Corporativa: una mirada integral en América Latina*, 101-107.
- Ribes Giner, G., Perelló Marín, R., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de RR.HH. Gestión de personas*. Editorial Universitat Politècnica de Valencia.
- Rivas. (2020). *Importancia de la gestión administrativa en el sector público*.

- Rodríguez y Gallegos. (2018). Working conditions and their relationship with job satisfaction in employees of a private sector company in the city of Pereira.
<https://n9.cl/lrnam>
- Salas . (2018). *Metodología de la investigación científica*.
- Sánchez. (2018). *Métodología de la investigación científica. Validez y confiabilidad de instrumentos*.
- Santana. (2019). *Problemas más comunes en Recursos Humanos*.
<https://n9.cl/fmrv7>
- Santiesteban. (2019). *Métodos científicos de investigación*.
- Soto. (2020). *Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín*. <https://n9.cl/xbo8v>
- Suarez. (2019). *Principales problemas que enfrentan las organizaciones sobre recursos humanos*. <https://n9.cl/rlu05>
- Suguna y Vimala. (2018). *In Investigation of the Job Performance in Administrative Staff in Government Hospitals, Malaysia*.
- Taylor, F. W. (2004). *Scientific management*. Routledge.
- Valderrama. (2018). *Investigación científica y metodológica*.
- Vertice, S. (2007). *Recursos Humano: Selección de personal*. Aenor 2da. ed. .

ANEXOS

Matriz de consistencia

TITULO: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La dimensión convocatoria de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Sistema Administrativo Estatal de RRHH</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria del personal • Selección del personal • Capacitación del personal <p>Variable 2</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Clima institucional • Condiciones laborales 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental, transversal, descriptivo, correlacional.</p> <p>Población</p> <p>104 trabajadores administrativos</p> <p>Muestra</p> <p>83 trabajadores administrativos</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p>	<p>La dimensión selección del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p>		<p>Análisis de datos Para procesar la información se tendrá en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial, los datos se presentarán en tablas con frecuencia y porcentajes. Se realizará la prueba de hipótesis.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p>	<p>La dimensión capacitación del personal de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH se relaciona significativamente con la productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022.</p>		

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valoración y categorización
Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Convocatoria del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Conforman comités para la convocatoria. • Establecen el cronograma. • Toman en cuenta las normas vigentes • Utilizan medios de comunicación 	1 - 4	<p style="text-align: center;">Escala</p> <p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Valoración</p> <p style="text-align: center;">Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p style="text-align: center;">Categorización</p> <p style="text-align: center;">Bueno (16 – 20)</p> <p style="text-align: center;">Regular (10 – 15)</p> <p style="text-align: center;">Malo (4 – 9)</p>
	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizan técnicas adecuadas para la selección • Consideran las competencias laborales • Consideran las cualidades de las personas • Toman en cuenta las funciones a cumplir 	5 - 8	
	Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Planifican la capacitación del personal • Consideran las necesidades de conocimiento en el personal • Consideran el desempeño del personal • Toman en cuenta la permanencia del trabajador. 	9 - 12	
Productividad	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Promueven estímulos institucionales • Dirige y mantiene su comportamiento • Consideran diversos factores motivacionales • Demuestran interés por aprender. 	13 - 16	
	Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Los servidores se muestran seguros en su trabajo. • Las comunicaciones son asertivas. • Existe satisfacción laboral. 	17 - 20	

		<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores muestran una autoestima favorable. 		
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestran buena condición física • Los ambientes son agradables. • Cuentan con equipos para cumplir su labor. • Se cuenta con condiciones medio ambientales. 	21 - 24	

CUESTIONARIO

Distinguido(a) servidor(a) de la Red Asistencial Apurímac:

Apelo a su digna persona para solicitarle tenga a bien de responder el presente cuestionario que forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como propósito recoger información sobre “Gestión del Sistema Administrativo Estatal de RRHH y productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022”. Su participación es voluntaria pero importante. Responda cada pregunta con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente después de calificar a los enunciados que se presentan a continuación:

Nro	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Variable 1 : Sistema Administrativo Estatal de RRHH					
	Dimensión: Convocatoria del personal					
1	¿En la institución se conforman comités para la convocatoria de nuevo personal?					
2	¿Institucionalmente se establecen cronogramas a nivel de convocatoria de personal?					
3	¿En la institución se toman en cuenta las normas vigentes para realizar convocatorias?					
4	¿En la institución se utilizan medios de comunicación para las convocatorias de personal?					
	Dimensión: Selección del personal					
5	¿En la institución se utilizan técnicas adecuadas para la selección de personal?					
6	¿En la institución se consideran las competencias laborales para el nuevo personal?					
7	¿En la institución se consideran las cualidades de las personas que tienen interés para ser seleccionado?					
8	¿En la institución se consideran las funciones que debe cumplir el nuevo personal?					
	Dimensión: Capacitación del personal					
9	¿En la institución se planifica la capacitación del personal seleccionado?					
10	¿En la institución se consideran las necesidades de conocimiento que debe tener el nuevo personal?					
11	¿En la institución se considera el desempeño del personal nuevo?					
12	¿Institucionalmente se toma en cuenta la permanencia del trabajador?					
	Variable 2 : Productividad					
	Dimensión: Motivación					
13	¿La institución promueve estímulos para los trabajadores que se desempeñan adecuadamente?					
14	¿En la institución el personal dirige y mantiene su comportamiento de forma adecuada?					

15	¿En la institución se consideran diversos factores de motivación para el personal?					
16	¿En la institución el personal demuestra interés por aprender nuevos conocimientos?					
Dimensión: Clima institucional						
17	¿A nivel institucional los servidores se muestran seguros en su trabajo?					
18	¿En la institución se promueve la comunicación asertiva entre trabajadores?					
19	¿En la institución el personal demuestra satisfacción laboral cuando cumple con sus responsabilidades?					
20	¿En la institución los trabajadores muestran una autoestima favorable cuando cumplen sus funciones?					
Dimensión: Condiciones laborales						
21	¿A nivel institucional los trabajadores demuestran buena condición física cuando cumplen sus funciones?					
22	¿En la institución, las autoridades se preocupan porque los ambientes sean agradables para los trabajadores?					
23	¿En la institución las autoridades implementan con equipos para que los trabajadores cumplan su labor de manera eficaz?					
24	¿La institución promueve condiciones medio ambientales para los trabajadores?					

Gracias por su colaboración

Figuras estadísticas

Figura 1

Frecuencias y porcentajes de la variable sistema administrativo estatal de RRHH y sus dimensiones

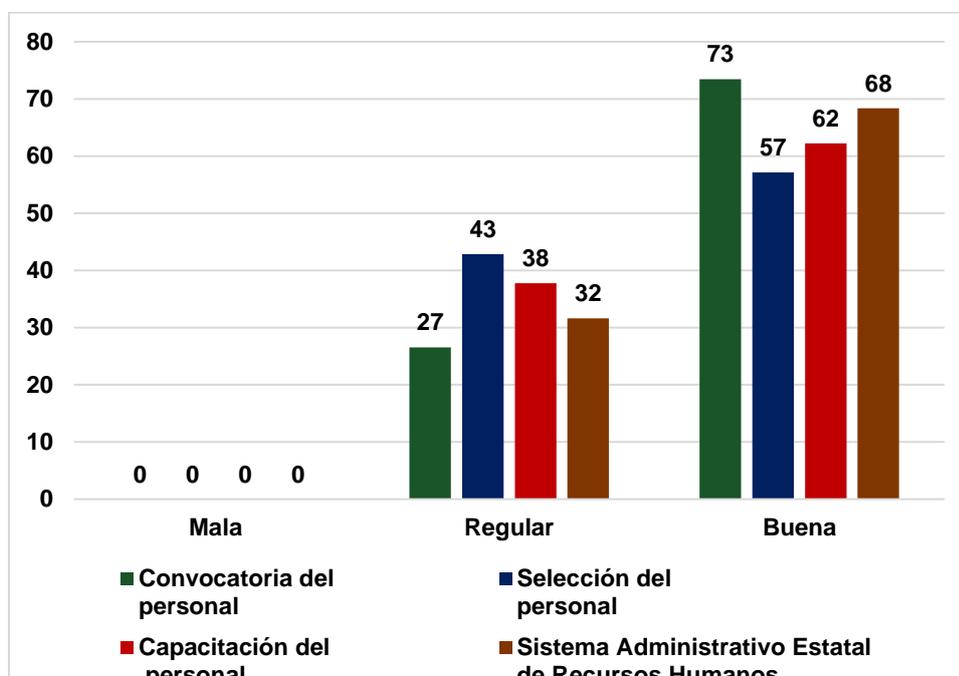
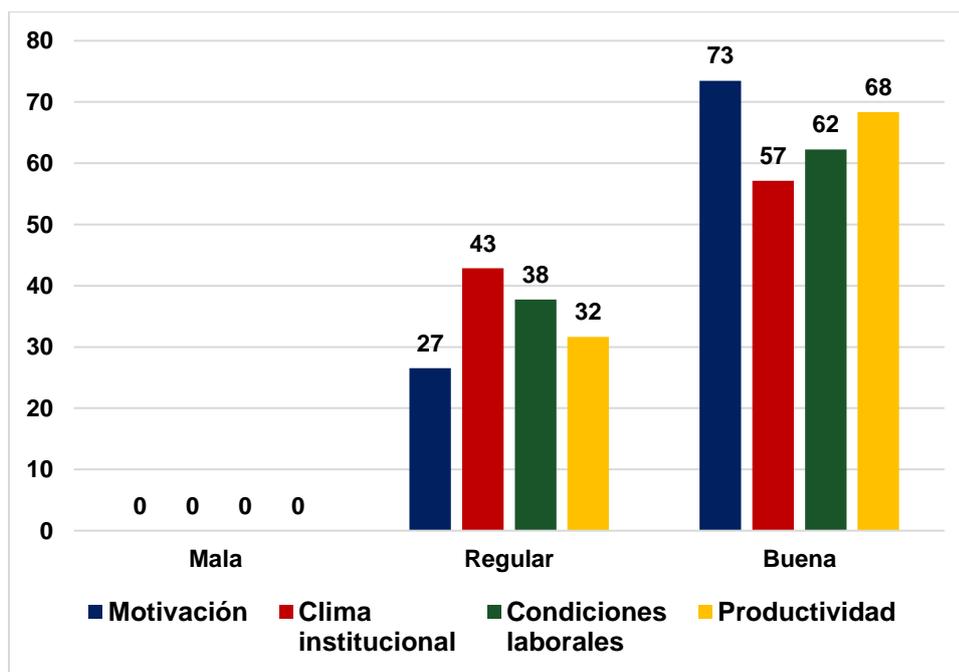


Figura 2

Frecuencias y porcentajes de la variable productividad y sus dimensiones



Validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor MG. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma del tesista

Nombre completo: JUAN JOSE HUAMAN VIGURIA

DNI: 31167818

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Convocatoria del personal								
1	¿En la institución se conforman comités para la convocatoria de nuevo personal?	X		X		X		
2	¿Institucionalmente se establecen cronogramas a nivel de convocatoria de personal?	X		X		X		
3	¿En la institución se toman en cuenta las normas vigentes para realizar convocatorias?	X		X		X		
4	¿En la institución se utilizan medios de comunicación para las convocatorias de personal?	X		X		X		
DIMENSION 2: Selección del personal								
5	¿En la institución se utilizan técnicas adecuadas para la selección de personal?	X		X		X		
6	¿En la institución se consideran las competencias laborales para el nuevo personal?	X		X		X		
7	¿En la institución se consideran las cualidades de las personas que tienen interés para ser seleccionado?	X		X		X		
8	¿En la institución se consideran las funciones que debe cumplir el nuevo personal?	X		X		X		
DIMENSION 3: Capacitación del personal								
9	¿En la institución se planifica la capacitación del personal seleccionado?	X		X		X		
10	¿En la institución se consideran las necesidades de conocimiento que debe tener el nuevo personal?	X		X		X		
11	¿En la institución se considera el desempeño del personal nuevo?	X		X		X		
12	¿Institucionalmente se toma en cuenta la permanencia del trabajador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel DNI: 40081695
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Motivación								
1	¿La institución promueve estímulos para los trabajadores que se desempeñan adecuadamente?	X		X		X		
2	¿En la institución el personal dirige y mantiene su comportamiento de forma adecuada?	X		X		X		
3	¿En la institución se consideran diversos factores de motivación para el personal?	X		X		X		
4	¿En la institución el personal demuestra interés por aprender nuevos conocimientos?	X		X		X		
DIMENSION 2: Clima Institucional								
5	¿A nivel institucional los servidores se muestran seguros en su trabajo?	X		X		X		
6	¿En la institución se promueve la comunicación asertiva entre trabajadores?	X		X		X		
7	¿En la institución el personal demuestra satisfacción laboral cuando cumple con sus responsabilidades?	X		X		X		
8	¿En la institución los trabajadores muestran una autoestima favorable cuando cumplen sus funciones?	X		X		X		
DIMENSION 3: Condiciones laborales								
9	¿A nivel institucional los trabajadores demuestran buena condición física cuando cumplen sus funciones?	X		X		X		
10	¿En la institución, las autoridades se preocupan porque los ambientes sean agradables para los trabajadores?	X		X		X		
11	¿En la institución las autoridades implementan con equipos para que los trabajadores cumplan su labor de manera eficaz?	X		X		X		
12	¿La institución promueve condiciones medio ambientales para los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel DNI: 40081695
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora DRA. LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

Presente

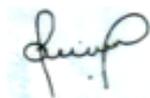
Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento [que](#) siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma del tesista
Nombre completo: JUAN JOSE HUAMAN VIGURIA
DNI: 31167818

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Convocatoria del personal								
1	¿En la institución se conforman comités para la convocatoria de nuevo personal?	X		X		X		
2	¿Institucionalmente se establecen cronogramas a nivel de convocatoria de personal?	X		X		X		
3	¿En la institución se toman en cuenta las normas vigentes para realizar convocatorias?	X		X		X		
4	¿En la institución se utilizan medios de comunicación para las convocatorias de personal?	X		X		X		
DIMENSION 2: Selección del personal								
5	¿En la institución se utilizan técnicas adecuadas para la selección de personal?	X		X		X		
6	¿En la institución se consideran las competencias laborales para el nuevo personal?	X		X		X		
7	¿En la institución se consideran las cualidades de las personas que tienen interés para ser seleccionado?	X		X		X		
8	¿En la institución se consideran las funciones que debe cumplir el nuevo personal?	X		X		X		
DIMENSION 3: Capacitación del personal								
9	¿En la institución se planifica la capacitación del personal seleccionado?	X		X		X		
10	¿En la institución se consideran las necesidades de conocimiento que debe tener el nuevo personal?	X		X		X		
11	¿En la institución se considera el desempeño del personal nuevo?	X		X		X		
12	¿Institucionalmente se toma en cuenta la permanencia del trabajador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del Juez validador: Dra. Graus Cortez Lupe Esther DNI: 07539368

Especialidad del validador: ~~Docente~~ Universitaria | Investigadora

26 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación							
1	¿La institución promueve estímulos para los trabajadores que se desempeñan adecuadamente?	X		X		X		
2	¿En la institución el personal dirige y mantiene su comportamiento de forma adecuada?	X		X		X		
3	¿En la institución se consideran diversos factores de motivación para el personal?	X		X		X		
4	¿En la institución el personal demuestra interés por aprender nuevos conocimientos?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Clima institucional							
5	¿A nivel institucional los servidores se muestran seguros en su trabajo?	X		X		X		
6	¿En la institución se promueve la comunicación asertiva entre trabajadores?	X		X		X		
7	¿En la institución el personal demuestra satisfacción laboral cuando cumple con sus responsabilidades?	X		X		X		
8	¿En la institución los trabajadores muestran una autoestima favorable cuando cumplen sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Condiciones laborales							
9	¿A nivel institucional los trabajadores demuestran buena condición física cuando cumplen sus funciones?	X		X		X		
10	¿En la institución, las autoridades se preocupan porque los ambientes sean agradables para los trabajadores?	X		X		X		
11	¿En la institución las autoridades implementan con equipos para que los trabajadores cumplan su labor de manera eficaz?	X		X		X		
12	¿La institución promueve condiciones medio ambientales para los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): **el hay suficiencia**

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

Apellido(s) y nombres del juez validador: Dra. Graus Cortez Lupe Esther DNI:07539368

Especialidad del validador: **Docente Universitaria | Investigadora**

26 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor DR. EDUARDO NARCISHO MALCA VALVERDE

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y productividad en la Red Asistencial Apurímac, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma del tesista
Nombre completo: JUAN JOSE HUAMAN VIGURIA
DNI: 31167818

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Convocatoria del personal								
1	¿En la institución se conforman comités para la convocatoria de nuevo personal?	X		X		X		
2	¿Institucionalmente se establecen cronogramas a nivel de convocatoria de personal?	X		X		X		
3	¿En la institución se toman en cuenta las normas vigentes para realizar convocatorias?	X		X		X		
4	¿En la institución se utilizan medios de comunicación para las convocatorias de personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Selección del personal								
5	¿En la institución se utilizan técnicas adecuadas para la selección de personal?	X		X		X		
6	¿En la institución se consideran las competencias laborales para el nuevo personal?	X		X		X		
7	¿En la institución se consideran las cualidades de las personas que tienen interés para ser seleccionado?	X		X		X		
8	¿En la institución se consideran las funciones que debe cumplir el nuevo personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacitación del personal								
9	¿En la institución se planifica la capacitación del personal seleccionado?	X		X		X		
10	¿En la institución se consideran las necesidades de conocimiento que debe tener el nuevo personal?	X		X		X		
11	¿En la institución se considera el desempeño del personal nuevo?	X		X		X		
12	¿Institucionalmente se toma en cuenta la permanencia del trabajador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde DNI: 09428899

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

27 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
13	¿La institución promueve estímulos para los trabajadores que se desempeñan adecuadamente?	X		X		X		
14	¿En la institución el personal dirige y mantiene su comportamiento de forma adecuada?	X		X		X		
15	¿En la institución se consideran diversos factores de motivación para el personal?	X		X		X		
16	¿En la institución el personal demuestra interés por aprender nuevos conocimientos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Clima institucional							
17	¿A nivel institucional los servidores se muestran seguros en su trabajo?	X		X		X		
18	¿En la institución se promueve la comunicación asertiva entre trabajadores?	X		X		X		
19	¿En la institución el personal demuestra satisfacción laboral cuando cumple con sus responsabilidades?	X		X		X		
20	¿En la institución los trabajadores muestran una autoestima favorable cuando cumplen sus funciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones laborales							
21	¿A nivel institucional los trabajadores demuestran buena condición física cuando cumplen sus funciones?	X		X		X		
22	¿En la institución, las autoridades se preocupan porque los ambientes sean agradables para los trabajadores?	X		X		X		
23	¿En la institución las autoridades implementan con equipos para que los trabajadores cumplan su labor de manera eficaz?	X		X		X		
24	¿La institución promueve condiciones medio ambientales para los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde DNI: 09428899

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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

27 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Base de datos

	Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos															Productividad																
	Convocatoria del personal					Selección del personal					Capacitación del personal					Motivación					Clima institucional					Condiciones laborales						
	1	2	3	4	D1X	5	6	7	8	D2X	9	10	11	12	D2X	VX	13	14	15	16	D1Y	17	18	19	20	D2Y	21	22	23	24	D3Y	VY
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	4	5	3	17	56
2	5	5	5	3	18	5	3	3	4	15	5	3	3	4	15	48	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	3	5	4	17	56
3	3	4	5	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	39	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	41
4	4	4	3	3	14	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	50	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	50
5	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	43	5	4	3	4	16	4	4	3	3	14	5	3	5	4	17	47
6	4	5	4	3	16	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	48	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	3	3	4	4	14	48
7	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	48	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	46
8	4	5	4	3	16	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	54	5	5	4	3	17	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	54
9	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	53	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18	53
10	4	4	4	4	16	4	3	5	4	16	4	3	5	4	16	48	5	4	4	3	16	3	3	3	3	12	5	3	4	4	16	44
11	3	5	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
12	4	5	4	3	16	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	52	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	3	4	3	14	47
13	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	43	5	4	3	4	16	4	4	3	3	14	5	3	5	4	17	47
14	4	5	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	39	4	4	3	4	15	3	5	5	4	17	4	4	4	3	15	47
15	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	51	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	56
16	3	3	4	3	13	3	3	3	5	14	3	3	3	5	14	41	4	3	3	4	14	4	3	2	4	13	3	2	4	3	12	39
17	4	4	4	5	17	4	3	3	5	15	4	3	3	5	15	47	2	5	3	5	15	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	53
18	4	5	4	4	17	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	49	4	4	5	5	18	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	50
19	5	5	5	4	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	43	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	3	4	4	4	15	53
20	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	40	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	42
21	3	4	5	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	39	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	41
22	4	4	3	3	14	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	50	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	50
23	3	3	4	3	13	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	43	5	4	3	4	16	4	4	3	3	14	5	3	5	4	17	47
24	4	5	4	3	16	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16	48	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	3	3	4	4	14	48
25	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	42	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	46
26	3	4	4	3	14	5	2	1	3	11	5	2	1	3	11	36	4	4	3	3	14	2	3	3	3	11	3	2	3	4	12	37
27	5	5	4	3	17	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	49	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	54
28	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	51	4	5	4	3	16	4	4	4	5	17	4	5	3	4	16	49
29	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	44	4	4	3	3	14	4	4	4	5	17	5	5	4	3	17	48
30	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	51	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	56
31	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
32	3	3	3	4	13	5	3	5	5	18	5	3	5	5	18	49	5	5	5	4	19	2	5	5	5	17	5	5	5	5	20	56
33	4	4	5	3	16	4	3	3	2	12	4	3	3	2	12	40	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46
34	4	3	4	4	15	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	37	4	4	3	3	14	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	37
35	3	3	3	3	12	4	3	3	5	15	4	3	3	5	15	42	4	3	3	4	14	3	3	2	4	12	3	2	4	3	12	38
36	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	40	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	42
37	4	2	4	5	15	4	3	3	5	15	4	3	3	5	15	45	2	5	3	5	15	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	53
38	4	5	4	3	16	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	42	5	3	4	5	17	5	5	3	4	17	5	4	3	5	17	51
39	3	4	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	44	4	4	3	3	14	4	4	4	5	17	5	5	4	3	17	48
40	3	3	5	4	15	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	51	5	5	5	4	19	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	51
41	4	5	4	4	17	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	49	4	4	5	5	18	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	50

42	3	5	5	5	18	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17	52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
43	4	4	3	3	14	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	50	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	50
44	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	39	4	4	4	4	16	3	2	3	4	12	4	3	4	4	15	43
45	5	5	5	4	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	43	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	3	4	4	4	15	53
46	1	1	3	3	8	5	3	5	3	16	5	3	5	3	16	40	5	5	4	4	18	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	39
47	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	54	5	5	4	5	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	43
48	1	5	4	4	14	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	52	5	3	5	5	18	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	56
49	3	3	4	4	14	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	50	4	4	5	4	17	3	4	4	5	16	5	4	4	5	18	51
50	4	4	3	3	14	3	3	4	5	15	3	3	4	5	15	44	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	42
51	5	5	4	3	17	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	49	5	4	3	4	16	5	1	4	4	14	3	3	3	3	12	42
52	3	2	2	4	11	4	3	2	4	13	4	3	2	4	13	37	4	4	3	2	13	4	5	3	2	14	5	4	3	3	15	42
53	5	5	4	4	18	4	3	3	5	15	4	3	3	5	15	48	5	5	4	4	18	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	50
54	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46	4	4	5	4	17	5	3	4	4	16	3	3	4	4	14	47
55	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	57	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	54
56	4	4	4	3	15	5	3	3	2	13	5	3	3	2	13	41	4	4	3	3	14	2	3	3	3	11	4	4	3	3	14	39
57	4	3	3	2	12	2	3	4	3	12	2	3	4	3	12	36	4	4	5	4	17	3	4	2	3	12	4	4	3	3	14	43
58	3	4	4	3	14	4	3	3	2	12	4	3	3	2	12	38	4	4	4	4	16	4	3	2	2	11	3	2	3	4	12	39
59	3	4	3	4	14	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	50	5	3	3	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	46
60	2	3	3	4	12	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	44	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15	47
61	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	46	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	55
62	3	4	5	4	16	4	4	5	3	16	4	4	5	3	16	48	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	4	3	3	4	14	51
63	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	42	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14	43
64	4	4	4	4	16	4	2	2	3	11	4	2	2	3	11	38	4	4	4	3	15	5	3	4	4	16	3	3	4	3	13	44
65	3	4	5	3	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	45	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	48
66	3	2	2	4	11	4	3	2	4	13	4	3	2	4	13	37	4	4	3	2	13	4	5	3	2	14	5	4	3	3	15	42
67	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46	4	4	5	4	17	5	3	4	4	16	3	3	4	4	14	47
68	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	57	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	54
69	4	4	4	3	15	5	3	3	2	13	5	3	3	2	13	41	4	4	3	3	14	2	3	3	3	11	4	4	3	3	14	39
70	4	3	3	2	12	2	3	4	3	12	2	3	4	3	12	36	4	4	5	4	17	3	4	2	3	12	4	4	3	3	14	43
71	5	4	3	3	15	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	53	4	5	4	5	18	3	2	4	3	12	5	5	5	5	20	50
72	5	3	4	3	15	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	43	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
73	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	57	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	54
74	3	3	3	3	12	4	2	3	4	13	4	2	3	4	13	38	4	3	3	3	13	2	3	4	3	12	3	3	3	4	13	38
75	3	2	2	4	11	4	3	2	4	13	4	3	2	4	13	37	4	4	3	2	13	4	5	3	2	14	5	4	3	3	15	42
76	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46	4	4	5	4	17	5	3	4	4	16	3	3	4	4	14	47
77	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	57	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	54
78	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	57	5	5	5	5	20	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	57
79	5	4	3	3	15	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19	53	4	5	4	5	18	3	2	4	3	12	5	5	5	5	20	50
80	4	4	3	3	14	3	3	4	5	15	3	3	4	5	15	44	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	42
81	5	5	4	3	17	5	3	4	4	16	5	3	4	4	16	49	5	4	3	4	16	5	1	4	4	14	3	3	3	3	12	42
82	3	2	2	4	11	4	3	2	4	13	4	3	2	4	13	37	4	4	3	2	13	4	5	3	2	14	5	4	3	3	15	42
83	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	52	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	3	4	4	15	50

Base de datos categorizados.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var							
1	Bueno															
2	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno								
3	Regular															
4	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
5	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
6	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular								
7	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno								
8	Bueno															
9	Bueno															
10	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
11	Bueno															
12	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
13	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
14	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno								
15	Bueno															
16	Regular															
17	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								
18	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
19	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
20	Regular															
21	Regular															
22	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
23	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unificada ON | 16:23 5/08/2022

Base de datos categorizados.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var							
22	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
23	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
24	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno								
25	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno								
26	Regular															
27	Bueno															
28	Bueno															
29	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								
30	Bueno															
31	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno								
32	Regular	Bueno														
33	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								
34	Regular															
35	Regular															
36	Regular															
37	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								
38	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno								
39	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								
40	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
41	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
42	Bueno															
43	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
44	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unificada ON | 16:24 5/08/2022

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var							
43	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
44	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular								
45	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
46	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular								
47	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular								
48	Regular	Bueno														
49	Regular	Bueno														
50	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular								
51	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular								
52	Regular															
53	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno								
54	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular								
55	Bueno															
56	Regular															
57	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular								
58	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular								
59	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno								
60	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno								
61	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno								
62	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
63	Regular															
64	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno								
65	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicio de sesión | 16:24 5/08/2022

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var							
64	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
65	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno								
66	Regular															
67	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
68	Bueno															
69	Regular															
70	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular								
71	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno								
72	Regular															
73	Bueno															
74	Regular															
75	Regular															
76	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
77	Bueno															
78	Bueno															
79	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
80	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular								
81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular								
82	Regular															
83	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno								
84																
85																
86																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicio de sesión | 16:25 5/08/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA RED ASISTENCIAL DE APURÍMAC", cuyo autor es HUAMAN VIGURIA JUAN JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 29- 08-2022 23:35:37

Código documento Trilce: TRI - 0417901