



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de recursos humanos y productividad en el Distrito Fiscal
de Tarapoto - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rodriguez Valera, Berny Roberta (orcid.org/0000-0002-8920-7838)

ASESORA:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi adorada hija, Hanna, porque sin ella, tener aun la clara conciencia de lo que significa en mi vida y que por ella y por mí misma, he venido tomando decisiones para que tenga un adecuado desarrollo integral y dentro de ellos está el de poder inspirarla a seguir estudiando a pesar de las adversidades que se nos presentan en la vida.

Berny

Agradecimiento

A Dios y la vida, por darme salud y permitirme seguir desarrollándome académicamente, adquirir nuevos conocimientos y lograr subir un peldaño más.

La autora

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización:.....	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	23
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos:.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos	28
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022	29
Tabla 3. Prueba de Kolmogórov Smirnov de la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022	30
Tabla 4. Correlación del reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022	31
Tabla 5. Correlación de la capacitación del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022	33
Tabla 6. Correlación de la retención del personal y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022	35
Tabla 7. Correlación de la compensación del personal y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022	37
Tabla 8. Correlación de la gestión de recursos humanos y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto -2022	39

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre las puntuaciones del reclutamiento del personal y la productividad.....	31
Figura 2. Dispersión entre las puntuaciones de la capacitación del personal y la productividad.....	33
Figura 3. Dispersión entre las puntuaciones de la retención del personal y la productividad.....	35
Figura 4. Dispersión entre las puntuaciones de la compensación del personal y la productividad.....	37
Figura 5. Dispersión entre las puntuaciones de la gestión de recursos humanos y la productividad.....	40

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, transversal, correlacional; la muestra la componen 64 trabajadores administrativos que vienen laborando en el Ministerio Público de Tarapoto hasta octubre del 2022; fueron usados dos cuestionarios válidos a juicio de expertos (0.433 y 0.436) y; con Alfa de Cronbach de 0.872 y 0.915, para el procesamiento de la data se usó el programa estadístico SPSS V26. Los resultados muestran el nivel que predomina entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos es el nivel regular; siendo retención de personal con 73.4% la dimensión con mayor porcentaje. El nivel que predomina entre las dimensiones de la productividad es el nivel medio; siendo la dimensión eficacia con 53.9% la de más alto valor en este nivel. Se concluyó que existe una correlación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022; dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.818 con significancia ($p < 0.01$).

Palabras clave: gestión, recursos humanos, productividad, reclutamiento, compensación.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between human resources management and productivity in the fiscal district of San Martín, Tarapoto - 2022. The approach was quantitative, applied type, non-experimental, cross-sectional, correlative design; the sample consists of 64 administrative workers who have been working in the Public Ministry of Tarapoto until October 2022; Two valid questionnaires were used according to experts (0.433 and 0.436) and; with Cronbach's Alpha of 0.872 and 0.915, the statistical program SPSS V26 was used for data processing. The results show the level that predominates among the dimensions of human resources management is the regular level; staff retention with 73.4% the dimension with the highest percentage. The level that predominates among the dimensions of productivity is the average level; the dimension efficiency with 53.9% is the highest value in this level. It was concluded that there is a high and significant positive correlation between human resources management and productivity in the fiscal district of Tarapoto - 2022; given the value obtained in the correlation coefficient of Spearman=0.818 with significance ($p < 0.01$).

Keywords: management, human resources, productivity, recruitment, compensation

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las políticas públicas han tenido mucha complejidad, entrelazadas, frágiles y divididas, mientras que los instrumentos tecnológicos y la posibilidad de las actividades con diferentes actores evolucionan a velocidades sin precedentes. Sobre este escenario, se requiere de un moderno perfil de servidores públicos, el cual debería ser innovador, orientado a estrategias, flexibilidad, creatividad y con motivación (Pineda, 2019). Precizando la notoriedad de la gestión de los recursos humanos, la cual se orienta en la incidencia que ejercen sobre la conducta de los empleados, es esencial la evaluación para el diseño de herramientas de gestión pública (Charry, 2018). Por lo tanto, tratar sobre gestión de recursos humanos y el desempeño en las actividades laborales, es tratar un tema esencial para las empresas, dado que vienen a ser los componentes esenciales para un progreso y avance de la empresa pública o privada (Checa et al. 2020).

En América Latina, se ha evidenciado que las autoridades públicas han presentado inferiores niveles sobre gestión del talento humano; situación que ha sido corroborada por medio de los estudios desarrollados por la OIT, la cual aborda a distintas naciones. Entre ellas a Panamá, en el cual, por medio de un cuestionario llevado a cabo en el año 2017 a empleados estatales, fue comprobada la ausencia de procedimientos para optimizar las condiciones de trabajo del personal, siendo un elemento la ausencia de sentido de pertenencia con su centro laboral, inferior desempeño laboral dentro del entorno de trabajo, siendo imposible alcanzar los objetivos planteados, expresándose relaciones deficientes entre las destrezas laborales y la productividad (Bohrt, 2018).

Hay que precisar que en los últimos 25 años, los recursos humanos han desarrollado fuerzas productivas en las áreas de la tecnología y la comunicación, al igual que las competencias laborales (Salinas et al. 2021). Consecuentemente, se precisa que los roles de la gerencia, es alcanzar interacciones entre trabajadores y las condiciones exigidas por las autoridades y la competitividad organizacional, no perdiendo el desarrollo integral de los colaboradores, los cuales apoyan en los procedimientos de tomas de decisiones, como resultado de los conocimientos en establecidas áreas (Silva et al. 2020).

Continuando con el informe de la OIT, en el ámbito laboral de la República de Honduras, por cada 100 empleados solamente un 20 % está satisfecho, considerándose este un nivel muy bajo, dejándose de lado la gestión de talento humano, lo que ha perjudicado las relaciones interpersonales o liderazgo, los cuales son temas de mucha relevancia para conseguir la efectividad y eficacia en la labor (De Mendoza et al., 2018). Al respecto Fernández (2017), indica que este problema, solamente no radica en que las instituciones públicas desarrollen sistemas de gestión de talento humano, sino que igualmente se oriente en la percepción del personal directivo como líderes de estos procesos, alcanzando la creación de equipos labores eficientes, dado que, al no contar con líderes convenientes, que afronten esta transformación de manera positiva, la situación pueda convertirse en impedimento que retrase y obstaculice estos procesos de cambio.

En el Perú la administración de talento humano en las instituciones públicas, se ha caracterizado por sus permanentes reformas, situación que se evidencian en diferentes naciones como el Perú, en donde se implementó una reforma para la temporada 2013 con la promulgación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los complejos procedimientos de puesta en funcionamiento no han sido posibles, como resultado de los frágiles procesos a nivel institucional, repercusión de los servicios públicos, restricciones presupuestarias y falta de información y preocupaciones sobre el contenido de la reforma, con la misma definición, rechazo del servidor público. Lo último en relación al contenido de la reforma la cual se relaciona con la definición de meritocracia en el sector público (Pérez y Flores, 2022).

Por lo que se refiere a la productividad, en el país, existen amplias brechas negativas de productividad laboral en los organismos públicos, ocasionados por ineficientes infraestructuras y por empleados con carencia de habilidades gerenciales, así como ausencia de conocimientos para la ejecución de las funciones exigidas por el puesto, lo que genera incremento del gasto corriente a 53 millones de soles en el año, con el 56 % de incremento del gasto público (Céspedes et al., 2020). Como indica el MEF (2018), los empleados del ámbito público, cuentan con elevados sueldos, solamente siendo inferior a los de los

gerentes municipales y los alcaldes, sin embargo, todavía no desarrollan una producción promedio en un lapso estipulado en los servicios que estos ofrecen en la organización, ocasionando elevados costos a las Autoridades de 63 millones de soles al año en el gasto corriente y unos 35 millones en el gasto social, a pesar de ello, aún no se han establecido reglamentos para regular las contrataciones de empleados con ausencia de conocimientos, habilidades y sin el perfil del puesto.

Haciendo referencia a la problemática a **nivel regional**, en los rankings de productividad laboral en la región divulgados por distintos organismos, **San Martín** se sitúa de manera recurrente en el medio inferior de las regiones evaluadas: registran el segundo menor nivel de valor agregado bruto por empleado a nivel nacional, confirmando el retraso que ostenta la productividad de la fuerza de trabajo para hacer de San Martín más competitivo (San Martín, Gobierno Regional, 2021).

Por esta razón, la región tiene que afrontar los distintos desafíos entre los cuales destacan: 1) optimizar los niveles de valor agregado bruto por trabajador, inconveniente asociados a los inferiores niveles de complicación y sofisticación exhibidas en las estructuras productivas de la región, 2) alternar la estructura del esquema productivo de la región, en el cual predomina actualmente sectores financieros poco intensivos en capital, comprensión y modernas tecnologías, obstaculizando la óptima conveniencia de la biodiversidad para la creación de bienes y servicios con mayor competitividad (San Martín, Gobierno Regional, 2021).

El tema que nos ocupa se enfoca en el distrito fiscal de Tarapoto, en donde los problemas percibidos se relacionan con la carencia de una eficiente gestión de talento humano para fortalecer la rentabilidad en los funcionarios públicos. Teniendo como principales causas que, al no contar con eficientes procedimientos de gestión de talento humano, la presentación y procedimientos de denuncias en la mencionada institución se transforma en trámites dilatorios.

En cuanto a los problemas de productividad laboral en esta institución, es la falta de coordinación para el buen ejercicio de sus funciones puesto que la detención

de actividades ocasiona el estancamiento de actividades que después del reinicio ha ocasionado grandes incrementos del número de casos ingresados, especialmente acusaciones, documentos legales para emitir juicios y requerimientos para conciliar, teniendo entre las consecuencias que el organismo por medio de sus empleados no otorgue servicios oportunos, logrando entre los resultados beneficiarios insatisfechos. Se adiciona a esta problemática la ausencia de óptimas coberturas de los servicios de internet, coexistiendo inclusive una gran cantidad de sitios sin acceso a los servicios.

Sobre lo antes mencionado es de precisar que el desconocimiento de una efectiva gestión de recursos humanos está ocasionando problemas de productividad en el Ministerio Público con sede en Tarapoto, por esta situación lo que se requiere es eficiencia en los organismos públicos, puesto que particularmente son fenómenos de resultado, que dada la particularidad multi, inter y transdisciplinar, dé objeción a requerimientos públicos, del ciudadano y de grandes grupos. Este concepto, ocasiona que sea concebida como procesos integrales, flexibles, sistemáticos y de mejora continua, articulados a partir de la planificación hasta evaluar el resultado a lograr, contribuyendo a una retroalimentación y aprendizaje continuo como contribución a la integralidad e interdisciplinariedad de la gestión.

De este modo, **el problema de investigación** ha sido planteado de esta forma: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022? También surgen **como preguntas específicas**: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022?, ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022?, ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la compensación del personal y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022, ¿Cuál es la relación entre la compensación del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022?.

Este estudio **se justifica** a causa de su aportación e importancia con relación al tópico propuesto, dado que, la amplia insuficiencia de estudios a nivel estratégico en la normativa de Recursos Humanos en la administración pública, a la que hace referencia ha puesto de manifiesto las carencias que caracterizan las destrezas organizativas relacionadas con el requerimiento de su conciliación a transformaciones producidas en su entorno. Es por ello que, según lo manifestado líneas anteriores, **la conveniencia** del estudio permitió conocer el comportamiento de las variables, para de esta manera identificar las falencias sobre las cuales se debe tomar acciones correctivas, por lo que, también se buscó mostrar la asociación existente entre la gestión de recursos humanos y la productividad en los trabajadores administrativos del Distrito Fiscal de San Martín sede Tarapoto, en la investigación se han propuesto alternativas, a instrumentos de análisis que incorpora circunstancias operativas, procedimentales y estrategias de gestión que se encaminan a dar atención de manera específica a aspectos sensibles de los individuos que conforman colectivos organizacionales que contribuye a los óptimos funcionamientos de los sistemas de la administración pública. **Justificación teórica**, asimismo, pretende agregar un valor a la literatura a través del marco conceptual que vincula el desarrollo de talento humano y la productividad para el personal público, con el fin de que, en los productos de esta investigación, se denoten las diferencias y se puedan proponer estrategias y sugerencias. La finalidad del presente estudio surge por la necesidad de evaluar la dirección del talento humano y la productividad en el rendimiento de los objetivos en personal administrativo del Ministerio Público de Tarapoto.

Justificación práctica, a partir de esta perspectiva, el presente estudio evidenció aspectos en relación a lo operativo y estratégico, por lo que es un instrumento de gestión del recurso humano, adicionalmente, se añaden potenciales de apoyo a procedimientos de transformación organizativa en la medida en que favorece afectaciones en la cultura administrativa, otorgando una efectiva fuente de información para monitorear y validar la evolución del sistema en su conjunto. En consecuencia, el análisis manifiesta discernimientos corporativos para variar la guía de la aplicación de Recursos Humanos, la

valoración de los sistemas de desempeño, las perspectivas, prácticas y métodos empleados para poner en marcha la transformación, la barrera existente para la transformación; las nuevas funciones, compromisos y habilidades para la función de talento humano que van en progreso, al igual que el cálculo clave de evaluación desempeño en una competitiva organización.

A nivel social, el estudio cuenta con relevancia de manera plena, porque al establecer el óptimo proceso de administración vista de la forma en la cual los directivos influirán directamente y de manera favorable en la productividad del empleado en el Distrito Fiscal de Tarapoto, y poder identificar factores que aumentan fuerzas y vencer las precariedades que se perciben de la institución, arreglar errores y desperfectos especialmente hacia donde se va procesar el esfuerzo del capital humano. **A nivel metodológico** la investigación aportó con la generación y validación de dos instrumentos de investigación que sirvieron de cimiento para posteriores estudios o recomendar modernas estrategias en el campo de investigación aportando válidos conocimientos.

Se planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022, y como **objetivos específicos**: O1: Identificar los niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, O2: Identificar los niveles de las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, O3: Analizar la relación entre el reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, O4: Analizar la relación entre la capacitación del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, O5: Analizar la relación entre la retención del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, O6: Analizar la relación entre la compensación del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022.

Mientras que, en la **hipótesis** se consideró: HG: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022. Y como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022, es bueno, H2: El nivel de las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal

de San Martín, Tarapoto – 2022, es alta, H3: Existe relación entre el reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022, H4: Existe relación entre la capacitación del personal y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022, H5: Existe relación entre la retención del personal y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022, H6: Existe relación entre la compensación del personal y productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se han escogido indagaciones como la de Morejón (2020), enfocada en la obtención del análisis aplicando por técnicas entrevistas y observación, con una muestra y población conformada por 2 Ministerios de la nación ecuatoriana: el Ministerio de Industrias y Productividad MIPRO y el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información MINTEL, con el objeto de mostrar equiparaciones en el área de la gestión pública, considerando como fin a la eficiencia, con participación del esquema de la nueva gestión pública aplicada en el gobierno ecuatoriano en el año 2008, concluyendo que esta equiparación es conducida partiendo del talento operacional, productiva y de preparación del recurso humano con el empleo del presupuesto, llegando de este modo a obtener la eficiencia en la administración pública.

Álvarez, Indacochea, Álvarez, Figueroa y Yoza (2018), utilizaron los métodos teóricos: lógico – abstracto, histórico - lógico, inducción – deducción; con enfoque en el análisis y síntesis partiendo de la valoración de estudios disponibles; Los resultados reflejaron que, para optimizar su rendimiento en el puesto, los subordinados requieren de retroalimentación con relación a lo que están realizando. Este es el principio más importante, puesto que el conocimiento de los productos, es fundamental para la mejora y enmienda de realización del puesto. Se concluyó que, el ambiente que existe tiene que beneficiar una conducta del jefe al actuar junto a los subordinados en lugar de solamente juzgarlos. Si estos principios se cumplen, el trabajador se siente partícipe de las metas institucionales, perfecciona sus vínculos con el jefe, en relación al cargo a ocupar y utiliza procedimientos requeridos para optimizar el rendimiento actual.

Por su parte, Anzola Morales (2018); utilizando una metodología de enfoque cualitativo, documental, apoyada en material bibliográfico, analizó la gestión de talento humano y creaciones subjetivas con novedosas condiciones de la economía. Es válido considerar en este estudio en cuanto a la gestión humana modos renovados y amplios de entender a las instituciones, reflejando de qué modo las consecuencias de su proceder tienen un paso adelante en la producción de mercaderías, rentabilidades y asistencias; mostrando en estas su competencia para generar subjetividades, conocimientos, poderes, sujetos

expertos y dispositivos de control. El rol de la gestión humana ya no se centra de modo exclusivo en la realización de procesos disciplinarios, sino que se dirige a determinar procesos que beneficien llevar al máximo el desempeño y la colaboración efectuada por el personal, al mismo tiempo reforzar competencias que puedan cambiar los recursos en un procedimiento de adecuación constante a los requerimientos del mercado.

Pérez y Flórez (2022). Utilizando una metodología de revisión sistemática de trabajos científicos por medio de una indagación documental en la información de Ebsco, ProQuest y Scopus, bajo los criterios de inclusión y exclusión, se lograron identificar 39 artículos como muestra final a evaluar, con relación a la gestión de recursos humanos en el ámbito estatal de Latinoamérica (2017-2021): el resultado del análisis posibilitaron reconocer 2 relevantes posiciones, una a favor de la profesionalización de la gestión pública y crítica del intervencionismo público, y la otra, cuestionadora de la perspectiva meritocrática la cual es considerada como fuente de desigualdades. Asimismo, una tercera posición que indica las virtudes y beneficios que puede contribuir el ámbito privado al ámbito público en tema de gestión de talento humano y cultura organizacional. Se concluyó que hay una desconexión de metas interinstitucionales, un divorcio, entre la academia, la formación universitaria y las finalidades que persigue el ámbito público para confrontar las transformaciones institucionales y los procedimientos de gestión según las demandas sociales y las competencias laborales requeridas para su puesta en funcionamiento.

A nivel nacional, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018); realizaron un estudio utilizando el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transeccional; la población constituyeron empleados de la central del Ministerio de Salud, haciendo uso del muestreo no probabilístico; en la creación y validación del instrumento, tomaron en consideración las encuestas y los cuestionarios, con interrogantes tipo escala de Likert; investigación acerca de la gestión del talento humano como componente para optimizar la administración pública y desempeño laboral; con el objeto de establecer la influencia del talento humano en la mejora de la gestión pública y ejercicio en el trabajo del personal directivo del Ministerio de Salud de Perú a lo largo del 2018. Los resultados

admiten aseverar que frente a un resultado de 44,4% y 28,4%, la administración del talento humano es adecuada, repercutiendo en la mejora de la administración pública y desempeño en el trabajo del personal de la dirección central del Ministerio de Salud.

Cieza, Silva y Silva (2021); realizaron una investigación, utilizando la metodología de estudio tipo documental apoyándose en un diseño bibliográfico, los productos se fundamentaron en definir la importancia del Municipio en el desarrollo de las comunidades y en los rasgos de la gestión y desempeño en el trabajo del personal municipal; sobre el estudio de la gestión y desempeño en el trabajo en personal municipal. Se concluyó que las instituciones públicas, como tendencia actual, se encuentran dirigidas a administrar el talento humano, en base a una institución sólida y reglada por normativas legítimas, consiguiéndose por una parte un correcto desempeño del personal y como efecto los servicios otorgados a los ciudadanos serán eficientes y efectivos; en relación con eso, los indicadores de gestión en una institución municipal, son esenciales para la medición y análisis de los factores representativos como las destrezas, competencias, rentabilidad, motivación, que se consideran relevantes en un organismo público.

Por su parte, Vicente y Chávez (2020); utilizando la metodología de tipo básica cuantitativa, no experimental, explicativa, la muestra conformada por 108 empleados, de la totalidad del universo poblacional; el instrumento empleado fue una prueba de capacidades laborales y una tarjeta de inventario documental para consignar la información de la rentabilidad; realizaron un estudio de las capacidades en el trabajo para la administración pública y rentabilidad de las unidades orgánicas de la Municipalidad provincial Jorge Basadre en el 2018, teniendo como propósito detallar la incidencia de capacidades en el trabajo para la administración pública, en el rendimiento de las unidades orgánicas del municipio. Los resultados de la rentabilidad, señalan un puntaje de cuarenta y nueve. Catorce, que quiere decir un nivel de progreso en proceso, el estudio de las acciones en las unidades orgánicas informa que la Sub Gerencia de Liquidación de Proyectos tiene el inferior promedio con un 26.67% y la Sub Gerencia de Contabilidad tiene el superior promedio con un setenta por ciento.

Se concluyó que hay correlación positiva alta, conforme a coeficiente de correlación r , entre las capacidades laborales y la rentabilidad de las unidades orgánicas del municipio de la provincia de Jorge Basadre.

Castañeda, Verde, Meléndez, Gómez y Cáceres (2019); realizaron un estudio de repercusión de la legislación servir en el impulso del personal del municipio del distrito de Guadalupe en el 2019, para lo cual utilizaron un método tipo básico, con un universo poblacional conformado por 40 colaboradores de distintos regímenes que trabajan de forma diaria, considerando a todos los miembros del universo poblacional y como instrumento aplicaron cuestionarios; cuyo principal objetivo fue establecer influencia de la legislación servir en la estimulación del personal, que se encuentra encuadrada en los estudios expuestos por Echebarría, en la utilización de la ley SERVIR en la nación peruana de modo diferenciado entre los organismos públicos y los tribunales administrativos. Se concluyó que de acuerdo con la puntuación promedio con relación a la puntuación esperada en la influencia de la ley SERVIR obteniendo de las dimensiones un logro 54.33%; del mismo modo se halló para la motivación de los trabajadores un logro 69.43%. de todas las dimensiones.

En el ámbito local, Tenazoa (2021); utilizando una metodología de tipo básica, diseño no experimental, transeccional y descriptivo - correlacional, cuyo universo poblacional fue de ciento treinta y muestra fue de sesenta y siete colaboradores, empleó las encuestas y los cuestionarios; realizó la investigación sobre la labor remota y desempeño en el trabajo en el Ministerio Público de Tarapoto – 2021, cuya finalidad fue establecer la asociación entre la labor remota y el desempeño en el trabajo. Llegando a la conclusión de que entre la labor remota y el desempeño en el trabajo hay un vínculo positivo moderado.

En relación al enfoque conceptual de las variables tenemos:

1.- Gestión de recursos humanos, para Armstrong (2014), es una orientación estratégica, integrada y con coherencia que guía el vínculo, desarrollo y confort de los individuos que trabajan en las empresas con el propósito de desarrollar estrategias de negocio y lograr los objetivos corporativos. Según Márquez (2020), está orientado en el desarrollo de habilidades de una organización en

planear, ordenar y administrar en las normativas laborales. La organización es entendida como la participación del personal para lograr los objetivos comunes.

Para Gómez, Balkin y Cardy (2016) la administración de recursos humanos es dirigida por los directivos y tienen el compromiso de la correcta ejecución de las actividades a través de los elementos disponibles (**recursos**) que incentivan el éxito de la organización. Igualmente, todos los empleados (incluyendo al personal directivo), se engloba en el personal de línea o trabajadores del área de administración, correspondiendo al concepto **humano**.

En otro contexto, es indiscutible la importancia que ha obtenido la administración de los recursos humanos en las últimas temporadas en las entidades estatales. Dicha tendencia, ha evidenciado la relevancia del rol de los individuos para alcanzar las metas institucionales y el requerimiento de hallar normativa, destrezas y dispositivos para optimizar la gestión del talento humano adscrito a los aparatos administrativos gubernamentales. Bajo este enfoque, el pensamiento con relación al talento humano en la gestión local, alcanza un rol particular. Los distintos enfoques en relación al crecimiento local no han pasado por alto la relevancia del talento humano como un factor táctico de este crecimiento. Por tanto, los individuos ya no se perciben como parte del capital físico de la empresa (factor humano), como un "recurso", para concebirlas como agentes de transformación que tienen un capital intangible de valor irremplazable: el conocimiento (Rodríguez y Delgado, 2020).

En cuanto a **las dimensiones de la variable 1**: tenemos **el reclutamiento**, procedimiento que se lleva a cabo por los datos de los requerimientos de la empresa y aumenta con los estudios e intervención en las fuentes con capacidad para otorgar la cantidad suficiente de candidatos. Es por ello que se diferencian dos procesos de reclutamiento: en la primera fase de estudios en los que, al establecer los requerimientos y particularidades de los trabajadores, se desarrolla una investigación para poder elegir el terreno en el cual alcanzar los aspirantes con mayor competencia. La segunda fase, desarrollo, cuyo fin es determinar las fechas tanto de comienzo como de final, al igual que los medios con los que se divulgaran las ofertas laborales (García, 2017). Para Aduna, et al. (2017), la gestión de talento humano, tiene como fin llevar a cabo la elección de

trabajadores más eficientes, prepararlos de manera constante, ordenar de manera adecuada las actividades y ejecutar sus responsabilidades según su especialidad, buscando la flexibilidad a nivel financiero, funcional y numérico.

Los indicadores que se considera son: **la Inducción** de personal es el procedimiento por el que un trabajador obtiene los saberes requeridos para manejarse en el interior de la compañía e incorporarse de forma plena en su operatividad. **La contratación** de trabajadores es el cierre de la etapa de reclutamiento y elección y la formalización del ingreso de los candidatos como empleados. Concierno al último momento en donde firma el contrato y son aplicados los ajustes legales importantes. La **detección de necesidades** radica en definir los elementos (procedimientos, maquinaria, individuos, etcétera) que son precisados o no para la realización de los objetivos del proyecto. Definición del problema: radica en establecer los límites y el alcance de los menesteres que se quieren atender. **Conocimiento** es definida extensamente como la adquisición de ideas y datos a través de la experiencia.

La segunda dimensión capacitación, tiene que ver con actividades coordinadas que se planifican, ejecutan y se evalúan. Cuyo fin es incentivar a los trabajadores, logrando que estén en entornos laborales agradables en donde puedan desarrollarse sus capacidades creativas y productivas. Louart (1994) propone que en toda organización capacite al personal según los requerimientos, para ello deben establecerse las metas organizacionales, puesto que, estos contribuyen a dar respuestas al contenido que ha de tener el programa de capacitación. Las capacitaciones, sugieren contar con trabajadores humanizados con grandes potenciales de actividades grupales y con destrezas para establecer decisiones en un momento determinado (Bermúdez, 2015).

Los indicadores que se considera son: **Entrevistas**, de recursos humanos se conducen a valores institucionales, mientras que la entrevista con el supervisor de un departamento determinado se enfoca en procesos operacionales, sí como de competencias. Por esta situación es de gran relevancia, adecuar cada respuesta y un par de formato de entrevista. **Evaluación de programas**, es la valoración regular de la efectividad y la eficacia en la planificación de capacitación. Involucra el feedback del estudiantado, equiparar su desempeño

en el trabajo antes y luego del proyecto, la realización de las prioridades tácticas de la compañía y mucho más. **Objetivos**, se encuentra dirigida a la formación de sus competencias, habilidades, capacidades, principios éticos y destrezas esenciales, con miras a coadyuvar su eficiencia grupal, individual e institucional, de modo que se permita la formación profesional del personal y la mejora en la empresa. **Identificación de funciones**, el desarrollo y actualización del talento humano, rinde en la persona como procedimiento personal y en beneficio de sus vínculos con el entorno social, teniendo como función la política de selección de personal, de formación, de desempeño, retributiva y otros.

La tercera dimensión retención del personal, como señala Prieto (2013), los instrumentos y destrezas de retención en las empresas tiene que comprender los principales efectos que pueden ocasionar la salida de los trabajadores competentes; bajo este contexto, es necesario que antes de diseñar estas destrezas la empresa identifique las causas por las que el talento renuncia de la empresa. Actualmente, distintas empresas son conscientes sobre los inconvenientes para retener a sus trabajadores con talento. Situación que se debe a que cada organización tiene que primero saber cuáles son las razones de salida de los empleados, siendo una de ellas por temas económicos o por razones que se dan por las condiciones laborales internas, tales como reconocimientos y línea de carrera.

Los indicadores que se considera son: Las **actividades de formación**, como los perfiles profesionales, estudios relacionados con la carrera profesional. **Desarrollo de conocimientos**, es esencial las competencias de la idea crítica, solución de problemáticas e inventiva. **Habilidades**, es la capacidad congénita, talento, habilidad o competencia que tiene un individuo para realizar y desde luego con éxito, definida acción, labor u oficio y **evaluación**, es un proceso que busca datos y la toma de determinaciones inmediatas.

Y, **la última dimensión compensación**, Pacheco, (2019), precisa que son métodos de gestión usados por la organización como destreza en el área del talento humano, puesto que contribuye a mantener empleados de alta calidad estimula el conocimiento, destrezas, comportamientos y pericias necesarias que son requeridas por los colaboradores para optimizar efectivamente su

desempeño. Igualmente, Juárez (2014), considera que la gestión de compensaciones es el procesamiento de gestión clave de las organizaciones, de manera que la gestión de compensaciones ha representado un instrumento muy valioso que puede ser utilizado en la alineación de las empresas, sus integrantes y la cultura de trabajo con las tácticas comerciales.

Los indicadores que se considera son: **Acciones planificadas**, se entiende como la cantidad de procedimientos desarrollados con el fin conseguir de una definida finalidad. **Responsabilidades**, cumplir con sus deberes de manera oportuna y eficiente. **Objetivos**, Finalidad que se desea lograr y a la que se destina una actividad. **Ambiente**, El entorno o espacio donde se desarrolla las labores de los diferentes organismos beneficiando su interrelación.

Sobre **la segunda variable productividad**, Arévalo (2020), la define como la cantidad de producción desarrollada por los colaboradores en un tiempo establecido, la productividad es medida por la capacidad física o valor de las asistencias y bienes generados. Sin embargo, para que sean cumplidas estas condiciones en el trabajador, el de incrementar su productividad de manera eficiente, se debe fortalecer su adiestramiento de manera constante y otorgarle mejores recursos tecnológicos actualizados. Gutiérrez (2014), la considera como el resultado de los principales resultados, estimando los recursos que se emplean para generarlos; y la Real Academia Española (RAE, 2015), la puntualiza como las destrezas o los niveles de producción por unidades de superficies de terrenos cultivados, de trabajo o de maquinaria industrial.

Por su parte, Agudelo y Escobar (2022), precisan que estas conceptualizaciones evidencian la variedad de circunstancias que influyen el funcionamiento de la rentabilidad en la organización, pero en resumen se trata de medidas que permiten percibir la eficiencia de las empresas que están empleando sus medios para alcanzar los fines esperados y no solamente la producción deseada. De esta manera, se afronta la rentabilidad a partir de perspectivas globales e integrales y no puramente económicas, considerando que es multidimensional, así como que es el producto de la armonía entre la institución, las ciencias aplicadas y los recursos humanos. En relación a la relevancia de la productividad para Raffino (2020), son factores esenciales para que sobrevivan las empresas

y organizaciones. En primer lugar, por los efectos directos en la rentabilidad, puesto que, el aumento de los límites de productividad se traduce en aumento de beneficios finales, y en segundo lugar relacionarse con la conducción de los recursos de la organización, entre ellos, insumos materiales, capital humano, trabajo y energía, teniendo efectos ecológicos.

Para la variable productividad, se tomó como **primera dimensión la eficacia**, es la asociación objetivos/resultados según las condiciones generales. Es de precisar que la finalidad a la que se aspira puede conseguirse según las condiciones ideales, dicho de otra manera, que beneficien al máximo su obtención. Eficacia, se encuentra vinculada con los resultados y el desempeño de las metas organizacionales. Para alcanzar la eficacia, es importante, dar prioridad a las actividades y desarrollar de manera organizada las actividades que contribuyan a la eficacia. Por tanto, viene a ser el nivel en el cual los procedimientos o servicios pueden alcanzar los mejores resultados posibles. Al crearse condiciones de gran preparación para lograr los objetivos y estos se logran, los recursos puestos en función de este fin fueron eficientes (Quintero et al, 2021).

Los indicadores son: **Reciprocidad**, es la correspondencia de un individuo o cosa con otra. **Indicadores externos**, hace referencia al porcentaje de usuarios satisfechos, cumplimiento de metas en la organización y se ven reflejados exteriormente. **Indicadores internos**, Son una medida cuantificable, debido a que posibilitan cuantificar a las compañías el rendimiento de los procedimientos, señalando el valor agregado que se haya obtenido con relación al ingreso y examinar si las metas iniciales se han logrado cumplir. **Esfuerzos**, son la serie de fuerzas intrínsecas a las cuales se encuentra sometido un organismo a consecuencia de las solicitudes o actividades que actúan sobre este.

La segunda dimensión la efectividad, es la asociación objetivos/resultados bajo condiciones reales. Está relacionada con los efectos de las actividades y el resultado final, beneficios y efectos para un universo poblacional con respecto a cada objetivo establecido. Al realizar actividades que permitan cumplir el objetivo que de manera previa se alcanza en condiciones ideales, y el mismo es logrado

según las circunstancias reales existentes, el recurso puesto en funcionamiento para dicho fin es efectivo. La efectividad es establecida cuando al juzgar la atención que se proporciona produce el mayor beneficio posible se establece si se juzga la atención proporcionada produce la mayor cantidad de beneficios posibles actualmente. La eficiencia máxima se logra cuando se brinda la mejor atención útil y se elude toda la atención nociva (Quintero et al, 2021).

Los indicadores son: **Cumplimento**, definición de haber realizado una acción. **Concordancia**, correspondencia una cosa con otra. **Manejo de recursos**, son las acciones que conforman la gestión del capital humano en un organismo público. **Ambiente laboral**, se encuentra asociado con la apreciación del colaborador con relación a los factores que definen la calidad de su experiencia en los sitios de empleo.

Y, **la tercera dimensión eficiencia**, las investigaciones de eficacia y efectividad, no comprenden recursos, los de eficiencia sí. Para que exista eficiencia el procedimiento debe ser efectivo, el de mayor eficiencia, será el que mejor correlación-recurso presentará. La eficiencia no es sinónimo de elevados niveles de resultados, pese a que estos constantemente la van a favorecer, sino que expresa mejores relaciones entre los resultados alcanzados y los recursos consumados para tal fin. Situación por la cual, para buscar la eficiencia siempre debe tenerse presente que lo más relevante es correlación óptima entre uno y otros. (Quintero et al., 2021).

Se tiene como indicadores: **Eficiencia en cuanto al tiempo**, hacer un uso inteligente del tiempo es realizar el trabajo de manera correcta en el tiempo que corresponda por su naturaleza. **Ambiente laboral**, un adecuado clima de trabajo genera varios beneficios para el personal, el cual se siente satisfecho con sus trabajos, con mucha motivación y con un incremento en sus niveles de productividad. **Metas propuestas**, una meta es un producto anhelado que un individuo o una estructura imagina, planifica y se compromete a conseguir.

Entre las teorías que respaldan la variable 1, está la teoría del capital humano postulada por Foucault (2008), la misma que precisa que la administración de los recursos humanos constituye un método analítico así como un programa especial del concepto neoliberal norteamericano, que representa 2

procedimientos: la evaluación económica en un dominio poco explorado y la probabilidad de volver a interpretar en expresiones económicas todo un dominio que hasta la fecha era considerado como no económico. Lo previo involucra que el análisis del trabajo se dirige a conocer cómo usan los trabajadores los recursos que tienen, lo cual implica que, para insertar el análisis de la labor en el área del análisis económico, hay que ubicarse en el enfoque de quien labora y en la labor como un factor de autoinversión.

Así también, de acuerdo con Becker (1983), a partir de la teoría del consumo y del desarrollo del capital humano, se evidencian intereses por enumerar cada fenómeno social empezando por la lógica financiera, en donde el núcleo de la evaluación se ubica en la elección y en la participación económica, de manera que las inversiones en el capital humano se centra en 4 cuestiones: a) preparación laboral, b) escolarización, c) otros saberes y d) inversiones en salud mental y física (estabilidad emocional), por cuanto de estas cuestiones dependen los niveles de rentabilidad de los trabajadores.

Teoría de la equidad citado por Psicología Online (2019), los individuos en situaciones de trabajo comparan entre aportes e indemnizaciones que se obtienen como resultado, estableciendo un motivo entre los inputs. Las personas comparan las razones de sus atribuciones, indemnizaciones con las que perciben en otros individuos. De este procedimiento resultan las percepciones de equidad si los individuos consideran que los dos motivos son parecidos o hay carencia de equidad si ambas razones son percibidas como distintas. Los efectos de la ausencia de equidad son tensiones inducidas que impulsan a los individuos a disminuir las desigualdades, de forma parecida a como lo hace en una situación de disonancia cognitiva. Suponiendo que estas tensiones serán mayores si mayor son las desigualdades percibidas.

En relación a las teorías sobre **la productividad**, se encuentran la Teoría de la motivación de Maslow, esta plantea una propensión humana hacia el desarrollo una vez cubiertas otro conjunto de menesteres empezando por los más básicos; para eso propone una clasificación de menesteres organizados en 5 categorías en las cuales el cimientto de la misma se encuentra conformado por los menesteres fisiológicos necesarios para sostener la vida y escala

comprendiendo la seguridad, la afiliación, el reconocimiento y por último la realización personal. Los efectos de este postulado estarían dados una vez los individuos logran cubrir cada uno de los menesteres. Resulta importante apreciar que Maslow considera dentro de seguridad el menester de trabajo y propiedad (Colvin y Rutland, 2008).

Por su parte, la hipótesis de los dos factores (motivadores e higiénicos) propuesta por Herzberg en 1959, sustenta la existencia de un par de factores en el ámbito laboral de los individuos que alteran de manera directa su conducta. En cuanto a los factores higiénicos, en estos se encuentran las características ambientales y el contexto donde se desarrollan los trabajadores, lo relevante de este planteamiento radica en que incluye factores que se refieren por lo general al incremento de la motivación de las personas, mediante la remuneración percibida, el lugar donde trabajan, el tiempo de servicio, entre otros. No obstante, Herzberg sugirió que los factores higiénicos no guardaban relación con el incremento de la motivación, por el contrario, previene la insatisfacción si estos factores se atienden de manera correcta (Manso, 2012). En otras palabras, los individuos no estarían lo suficientemente motivados por realizar labores en entornos agradables, pero si las condiciones ambientales llegaran a deteriorarse, podría ocasionar un incremento considerable en la insatisfacción laboral.

Mientras que, McGregor (1960) expuso un par de percepciones opuestas orientadas en el pensamiento directivo de la organización, consolidándola en la Teoría X y Y. por un lado, la Teoría X apela a una definición con perspectivas Tayloristas, en las cuales los empleados por naturaleza no le gustan el trabajo, por lo que lo evitan en la medida de lo posible, en este sentido, para que cumplan de manera efectiva sus compromisos, los individuos tienen que ser controlados y supervisados de manera constante mediante estructuras agudas jerárquicas y coerciones varias, igualmente tienen que ser niveladas financieramente con lo suficiente para que toleren el trabajo. En contra posición la Teoría Y esbozaría un contexto más óptimo en donde los trabajadores son la base de la empresa impactándola de forma activa, aquí las personas son consideradas activas para la actividad laboral, bien sea para la recreación o el ocio y que por lo tanto se complacen de realizar actividades laborales, igualmente se considera que los

individuos son creativos, innovadores y cuentan con las capacidades de la autodirección (Acosta, 2018).

La teoría Z es democrática está fundamentada en la unión de individuos, en donde se proyecta la comprensión a los trabajadores como una persona a la cual se le complica desprenderse de su vida laboral de la personal, requiriendo distintas particularidades esenciales como la seguridad, trabajo en equipo, estabilidad laboral, buenas relaciones, y tomar decisiones grupales, cuyo propósito es lograr un óptimo desempeño en los trabajadores, con el fin de que alcancen productividad corporativa, estableciendo de esta manera modernas ideologías institucionales enfocadas en el humanismo en donde la empresa se involucra en distintas transformaciones. La teoría Z de Ouchi precisa que la productividad se relaciona con la organización social por lo que las empresas deben adoptarlas con filosofías para que el entorno ambiental de los trabajadores sea efectivo, no afectando su rendimiento. En la práctica esta teoría no se manifiesta, si bien es importante estar en una empresa con esta clase de filosofía es importante porque se precisa el bienestar de los trabajadores; no obstante; todos no están preparados para serlo, porque se requieren de tiempos y especialistas con preparación para elaborar estas planificaciones que beneficien a la colectividad (Medina y Gutiérrez, 2020).

La teoría del Capital Humano Selva (2004), esta teoría, desde una visión económica, consiste en que un individuo busca rentabilizar posibilidades sociales y financieras por hacer. Son un grupo de las destrezas productivas y conocimiento adquirido por los individuos, en función a sus expectativas en el recorrido de su vida, aprovechándolo como inversión. Para la década de los sesenta, Schultz, Becker y Mincer se enfocaron en extender la teoría del capital humano escogiendo la definición de capital de Fisher, donde considera que el capital se relaciona con todo lo que provoca rendimiento. Al respecto, Shultz amplía el enfoque de que los gastos en aprendizajes consisten no solamente en gastos de consumos, sino en inversiones con beneficios de capital al ampliar la productividad de los colaboradores, utilizando la definición de la inversión en capital humano para expresar las discrepancias de productividad y sueldos. Por su parte, Becker, tuvo por finalidad analizar las inversiones del capital humano

con el fin de analizar cómo dicha inversión influye sobre los ingresos, y como está interviene en la formación de trabajo, la escolarización, entre otras (Medina y Gutiérrez, 2020).

Teoría motivacional de la expectativa – Víctor Vroom según Baque (2018), la investigación está orientada en los procedimientos de motivación de los colaboradores en relación a los entornos labores, los individuos suponen que los esfuerzos que se dan en los trabajos mejoran su rendimiento laboral y que como resultado se logran los resultados, por lo cual habrá mejorías. El especialista afirma que esta teoría cuenta con tres componentes o variables: siendo las primeras expectativas, son los esfuerzos que se relacionan entre los esfuerzos que llevan cabo las personas y los esfuerzos laborales. Expectativas que van a depender de experiencias que se adquieren en otros organismos y de cómo estos contribuyen en la realización de actividades con el fin de que cuenten con buenos resultados. En segundo lugar, está la fuerza, vinculado con el desempeño y las recompensas, va a depender de los esfuerzos que realizan las personas con el propósito de conseguir sus sueños. En tercer lugar, está la valentía, que tiene que ver con las recompensas, el propósito del individuo es lograr altas metas laborales con la finalidad de conseguir positivas remuneraciones financieras, compensaciones, preparaciones profesionales, reconocimientos entre otros.

III. METODOLOGÍA

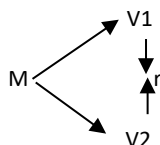
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo básica, estas investigaciones se caracterizan porque buscan actuales conocimientos sin un fin práctico específico e inmediato. Indaga enfoques y normas científicas, que organizan teorías científicas (Sánchez, et al., 2018). Por su enfoque fue cuantitativo, las investigaciones realizadas bajo estos enfoques usan la búsqueda y análisis de información con la finalidad de responder preguntas y comprobar suposiciones establecidas de manera anticipada, se enfocan en el cálculo estadístico para determinar exactamente modelos de conducta de una establecida población (Sánchez, et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, no hay manipulación de variables de estudio; transversal, selecciona la información una sola vez; correlacional, la finalidad de los estudios realizados con este diseño es analizar las conductas de una variable sobre la otra. Por ello, se establecen hipótesis correlacionales, no como variable independiente e independiente, solo se correlacionan las variables, (Arias y Covinos, 2021). A continuación, su diseño:



En donde:

M: Trabajadores administrativos del Ministerio Público, Tarapoto-2022

V1: Gestión de recursos humanos

V2: Productividad

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1

Gestión de recursos humanos

Variable 2

Productividad

Nota: la matriz de operacionalización esta detallada en los anexos de la investigación, donde también están mencionados los componentes de las variables.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La determinación de una clase, definida y accesible, que constituyen los referentes para elegir la muestra que desempeña un grupo de determinantes predefinidos (Arias et al., 2016). Para esta investigación la población la conformaron 64 trabajadores administrativos que vienen laborando en el Ministerio Público de Tarapoto, con corte al mes de octubre de 2022.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión: lo constituyen los trabajadores administrativos del régimen laboral que laboran en el Distrito Fiscal de Tarapoto durante el año 2022:

- 276,
- 728,
- CAS (modalidad contractual)

Criterios de exclusión: lo conformó el personal del área operativa

- Fiscales
- servicios generales (limpieza, seguridad).

3.3.3. Muestra

Son una parte representativa del universo poblacional, que han sido seleccionados por medio de la utilización de técnicas estadísticas o por medio de la opinión de especialistas (Ramos, et al., 2020). Por tratarse de una población pequeña, en este estudio el universo poblacional lo constituyeron los 64 trabajadores administrativos que vienen laborando en el Ministerio Público de Tarapoto hasta octubre del 2022.

3.3.4. Muestreo

El muestreo no aplica porque la muestra ha sido censal.

Unidad de análisis

Un trabajador administrativo que viene laborando en el Ministerio Público de Tarapoto hasta octubre del 2022.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta: son considerados en primer lugar como una técnica de recaudación de datos por medio de preguntas dirigidas a individuos, con el fin de conseguir sistemáticamente información sobre las definiciones que proceden de interrogantes de estudio construidas de forma previa (López y Fachelli, 2015). En el presente estudio, la encuesta resultó de gran utilidad para obtener información de ambas variables, la misma que se recogió de cada trabajador administrativo de Tarapoto.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario: tiene que ver con una herramienta de recolección de información en el cual se enuncian interrogantes sistemáticamente y organizada, en el cual son consignadas las respuestas por medio de sistemas establecidos de registros sencillos (López y Fachelli, 2015). En el presente estudio se aplicó un cuestionario por variable, los cuales fueron creados por la investigadora del presente estudio; estructurados de la siguiente manera:

Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos: estuvo conformado por 4 dimensiones: reclutamiento, capacitación, retención del personal y conocimiento. Asimismo, cada dimensión estuvo conformada por 5 preguntas con elecciones de respuesta en la escala de Likert, donde la denominación fue: nunca = N; casi nunca = CN; a veces = AV; casi siempre = CS, siempre = S. El cuestionario estuvo estructurado por 20 interrogantes, distribuidos en 05, 05, 05 y 05 ítems para la primera, segunda, tercera y cuarta dimensión respectivamente, donde los niveles de las dimensiones de la variable son: bueno, regular y malo. Para la primera dimensión: bueno 14-20; regular 07-13 y malo 00-06. Para la segunda dimensión: bueno 14-20;

regular 07-13 y malo 00-06. Para la tercera dimensión: bueno 14-20; regular 07-13 y malo 00-06.

Cuestionario para medir la productividad: estuvo conformado por 3 dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad. Asimismo, cada dimensión estuvo conformada por 5 preguntas con opciones de respuesta en la escala de Likert: donde la denominación será: nunca = N; casi nunca = CN; a veces = AV; casi siempre = CS, siempre = S. El cuestionario estará estructurado por 20 interrogantes, distribuidos en 05, 05, 05 y 05 ítems para la primera, segunda, tercera y cuarta dimensión respectivamente, donde los niveles son: bueno, regular y malo. Para la primera dimensión: bueno 14-20; regular 07-13 y malo 00-06. Para la segunda dimensión: bueno 14-20; regular 07-13 y malo 00-06. Para la tercera dimensión: bueno 14-20; regular 07-13 y malo 00-06.

3.4.3. Validez

En esta investigación se utilizó la validez de contenido, la misma, cuya utilidad es saber si los instrumentos recogen adecuadamente todas las partes en las que se forman la variable que busca medirse (Galindo, 2020). Se definió con la opinión de tres expertos, a los cuales se les fue entregado una matriz para la ponderación respectiva de cada ítem, revisadas las dos matrices, estos dieron la conformidad de los mismos, quedando los dos instrumentos listos para su utilización.

De acuerdo con los jueces, el promedio en la variable 1 fue 0.433, expresado en porcentajes, viene a ser el 86.6% de coincidencia entre los especialistas. En relación a la variable 2 productividad la ponderación de la valoración de los jueces fue de 0.436 expresado en porcentajes, viene a ser el 87.2% de coincidencia entre los expertos.

3.4.4. Confiabilidad

Hace mención a que es una herramienta que busca obtener iguales resultados en distintos cálculos expresando el resultado obtenido en los distintos tiempos no han sido por distintas razones (Galindo, 2020). En esta investigación la confiabilidad se efectuó por medio de una prueba piloto, utilizando la técnica del pilotaje, que estuvo constituida por 15 trabajadores

del Ministerio Público de Tarapoto-2022, empleando el **Coefficiente de Alfa de Cronbach**, siendo calculado en la aplicación de estadística SPSS (V26). Los resultados obtenidos fueron: en la variable 1 se obtuvo un valor de 0.872, obteniendo un valor bueno de confiabilidad; en tanto que, en la variable 2 se obtuvo un valor de 0.915, siendo un valor excelente de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Obtenido la validación de los instrumentos se aplicaron en la población objeto de estudio, solicitando la aprobación al Gerente Administrativo del Ministerio Público, luego se realizó la coordinación con la oficina administrativa de Tarapoto, posterior a ello la autora pasó por los despachos solicitando a los colaboradores (trabajadores administrativos) que llenaran los cuestionarios, realizándose de forma presencial. Los productos se llevaron a cabo empleando los datos recolectados de la muestra, y se presentaron mediante tabulación estadística que disponen de la interpretación respectiva.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1. Estadística descriptiva: creación del archivo Excel con la información obtenida de cada cuestionario, elaborando el cuadro para la distribución de las frecuencias y porcentajes obtenidos en niveles.

3.6.2. Estadística inferencial: se empleó la herramienta estadística SPSS V26 en donde se estimó la normalidad de la distribución de la muestra por medio de la prueba de Kolmogórov Smirnov con nivel de significancia al 5 %; entre tanto para comprobar las hipótesis de la investigación se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

Se siguió las pautas de ética de la organización, cada autor ha sido citado siguiendo las normas APA 7ma edición; asimismo, se cumplió la normativa y directivas de la Escuela de Posgrado - UCV. De igual modo, los resultados serán utilizados solo para fines de indagación, cumpliendo con los principios y la ética que cualquier autor tiene que asegurar, entre ellos encontramos **la justicia**, donde la población materia de estudio fue tratada de manera equitativa igual que la muestra. **La autonomía**, la aplicabilidad de los cuestionarios de investigación fue realizado con el consentimiento de los encuestados, en la que

se respetará su percepción. **La beneficencia**, se veló por el confort integral de los individuos con los cuales se trabajará en esta investigación. De igual modo, el mayor beneficio que se obtenga con la investigación será con el mínimo peligro al que quiera exponer a los participantes. **La no maleficencia**, se evitó de generar perjuicio a los individuos, para eso, se mantuvo en absoluta reserva los resultados individuales que se realice en esta investigación. **La verdad**, los datos que se recogieron fueron procesados y presentados sin cambiar y alterar los productos que se encuentren; de igual modo, con el propósito de conservar la objetividad y la imparcialidad, los cuestionarios de estudio fueron anónimos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Reclutamiento	Malo	0 - 6	20	31.3%
	Regular	7 - 13	35	54.7%
	Bueno	14 - 20	9	14.0%
	Total		64	100%
Capacitación	Malo	0 - 6	24	37.5%
	Regular	7 - 13	38	59.4%
	Bueno	14 - 20	2	3.1%
	Total		64	100%
Retención del personal	Malo	0 - 6	17	26.6%
	Regular	7 - 13	47	73.4%
	Bueno	14 - 20	0	0%
	Total		64	100%
Compensación	Malo	0 - 6	15	23.4%
	Regular	7 - 13	45	70.3%
	Bueno	14 - 20	4	6.3%
	Total		64	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la tabla 1 se aprecia que la dimensión de reclutamiento está ubicada en un nivel regular con 54.7%, continuado con nivel malo en un 31.3%, luego bueno en un 14%. Respecto a la dimensión capacitación, está en un nivel regular con 59.4%, continuado con un nivel malo en un 37.5% y bueno en un 3.1%. En la dimensión retención de personal, se encuentra en un nivel regular en un valor de 73.4%, continuado con un nivel malo en un 26.6% y bueno en 0%. Con respecto a la dimensión de compensación prevalece un nivel regular en un 70.3%, continuado con un nivel malo en un 23.4% y bueno con un valor de 6.3 %. Por consiguiente, se puede señalar que el nivel que predomina en las dimensiones de la gestión de recursos humanos - Tarapoto es regular.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de la productividad*

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Eficacia	Bajo	0 - 6	20	31.3%
	Medio	7 - 13	38	59.4%
	Alto	14 - 20	6	9.3%
	Total		64	100%
Efectividad	Bajo	0 - 6	24	37.5%
	Medio	7 - 13	30	46.9%
	Alto	14 - 20	10	15.6%
	Total		64	100%
Eficiencia	Bajo	0 - 8	28	43.8%
	Medio	9 - 16	34	53.1%
	Alto	17 - 24	2	3.1%
	Total		64	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto.

Interpretación:

En la tabla 2 es apreciable que la dimensión **eficacia** presenta un nivel medio en un 59.4 %; luego un nivel bajo en un 34.3 % y alto solo en un 6.3 %; respecto de la dimensión **efectividad**, muestra un nivel medio en un 46.9 %, luego un nivel bajo en un 37.5 % y alto en 15.6 %. En relación a la dimensión **eficiencia**, presenta un nivel medio en un 53.1 %, luego un nivel bajo con 43.8 % y alto en un 3.1 %. Por consiguiente, se puede señalar que el nivel que prevalece en las dimensiones de la productividad - Tarapoto es medio.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de Kolmogórov Smirnov de la gestión de recursos humanos.

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Gestión de recursos humanos	64	33,44	9,756	,146	,146	-,111	,146	,002
Productividad	64	27,47	10,117	,131	,131	-,076	,131	,008
Reclutamiento	64	8,84	3,470	,115	,106	-,115	,115	,035
Capacitación	64	8,23	3,346	,171	,132	-,171	,171	,000
Retención del personal	64	7,89	2,685	,204	,098	-,204	,204	,000
Compensación	64	8,47	2,997	,180	,180	-,141	,180	,000

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto.

Para el análisis de la normalidad en la distribución de la muestra se aplicó la prueba de Kolmogórov Smirnov, y dado que la misma es superior a las 50 unidades ($n > 50$), observando los valores que se obtuvieron en los niveles de significancia de las variables 1 y 2; y debido a que los mismos son menores al 5 % ($p < 0.05$), se obtiene una distribución que no cumple las normas de la normalidad, correspondiendo la utilización de pruebas no paramétricas, aplicándose con esa finalidad el Coeficiente de correlación de Spearman por medio del que se comprobaron las hipótesis de estudio.

Tabla 4

Correlación del reclutamiento del personal y la productividad.

Correlaciones			
		Reclutamiento	Productividad
Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto.

Interpretación:

En la tabla 4, de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.736 que indica una correlación positiva moderada y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y la productividad. Es decir, a mayor reclutamiento del personal habrá una mayor productividad.

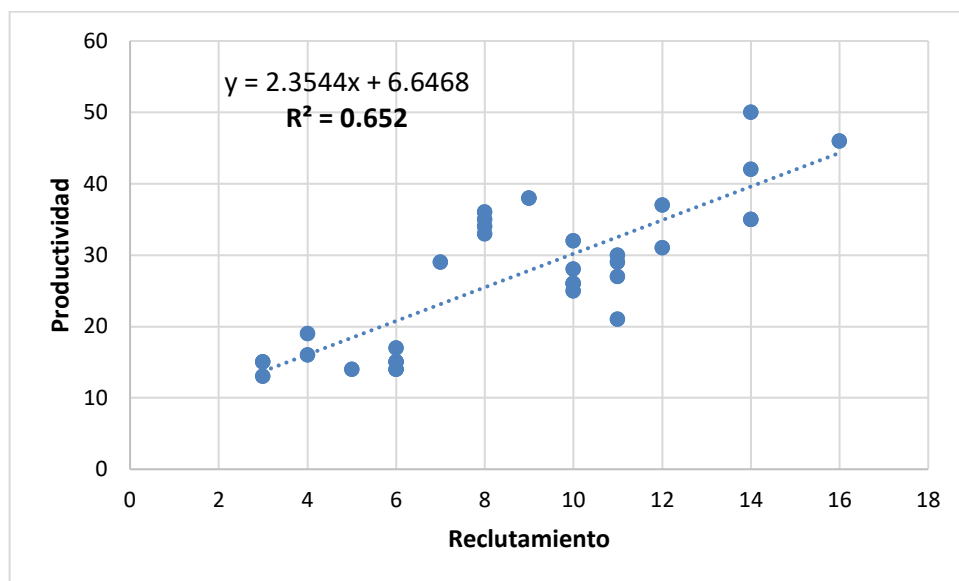


Figura 1. Dispersión entre las puntuaciones del reclutamiento y la productividad

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la figura 1, se aprecia que en la medida que aumentan las puntuaciones del reclutamiento, también aumentan las puntuaciones de la productividad. En función al modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=6.64$) de la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre los puntajes de las dos variables. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.652$) indica que el 65 % de la productividad se halla influenciada por el reclutamiento.

Tabla 5

Correlación de la capacitación del personal y la productividad.

Correlaciones			
		Capacitación	Productividad
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,654**
		N	64
	Productividad	Coefficiente de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	64

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la tabla 5, de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.654 indica una correlación positiva moderada y teniendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad. Es decir, a mayor capacitación del personal habrá una mayor productividad.

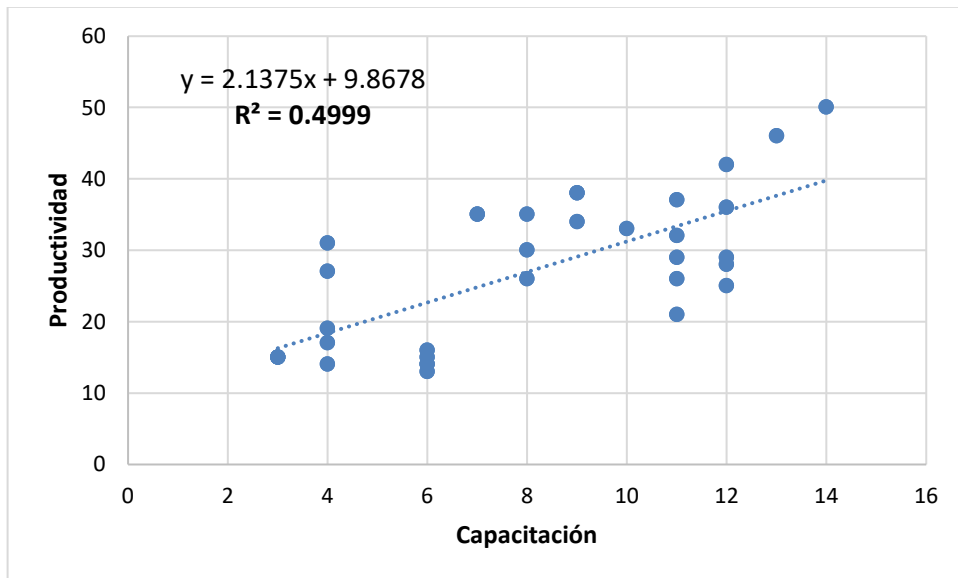


Figura 2. Dispersión entre las puntuaciones de capacitación y la productividad

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos

Interpretación:

En la figura 2, se aprecia que en la medida que incrementan los puntajes de la capacitación también incrementan los puntajes de la productividad. En función al modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=9.86$) de la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre las puntuaciones de las dos variables. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.499$) obteniendo que el 50 % de la productividad se halla influenciada por la capacitación.

Tabla 6*Correlación de la retención del personal y productividad.*

Correlaciones			
		Retención del personal	Productividad
Rho de Spearman	Retención del personal	1,000	,672**
		.	,000
		64	64
Rho de Spearman	Productividad	,672**	1,000
		,000	.
		64	64

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la tabla 6, de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.672 indica una correlación positiva moderada y teniendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la retención del personal y productividad. Es decir, a mayor retención del personal habrá una mayor productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto.

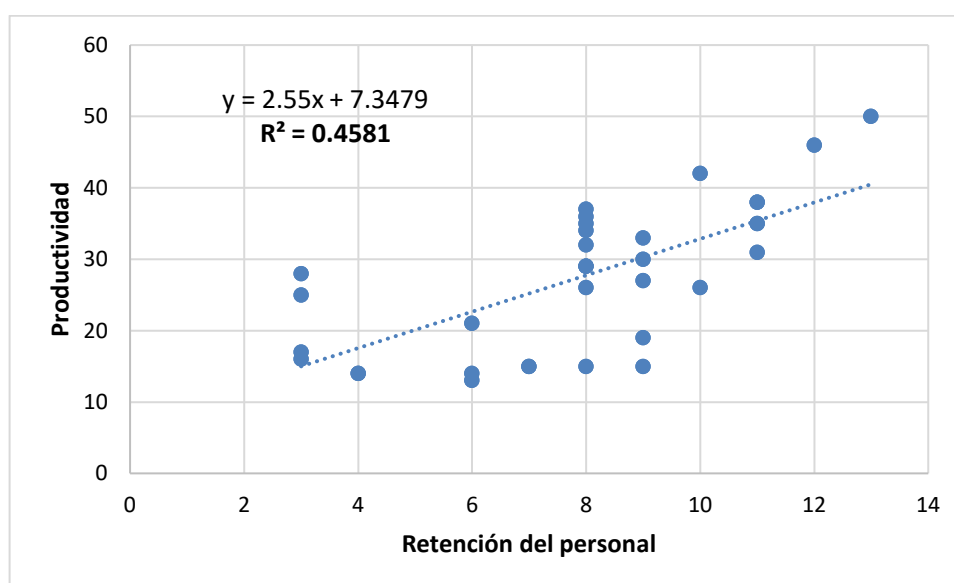


Figura 3. Dispersión entre las puntuaciones de retención del personal y la productividad

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

En la figura 3, se aprecia que en la medida que incrementan los puntajes de retención del personal de igual modo aumentan los puntajes de la productividad. En función al modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=7.34$) la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre las puntuaciones de las dos variables. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.458$) concluye que el 46 % de la productividad se halla influenciada por la retención del personal.

Tabla 7

Correlación de la compensación y productividad.

Correlaciones			
		Compensación	Productividad
Rho de Spearman	Compensación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	64	64
Productividad	Productividad		
	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la tabla 7, de acuerdo con el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.666 indica una correlación positiva moderada y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la compensación y la productividad. Es decir, a mayor compensación del personal habrá una mayor productividad en el Distrito Fiscal de San Martín, Tarapoto.

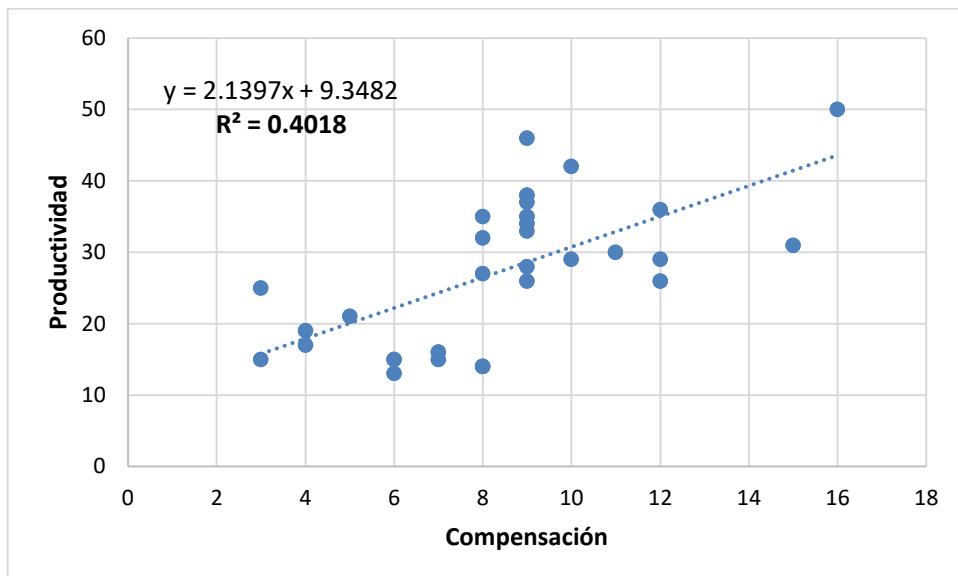


Figura 4. Dispersión entre las puntuaciones de la gestión de recursos humanos y la productividad

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la figura 4, se aprecia que en la medida que incrementan los puntajes de la compensación, también incrementan los puntajes de la productividad. En función al modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=9.34$) la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre las puntuaciones de las dos variables. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.401$) concluyendo que el 40 % de la productividad se halla influenciada por la compensación.

Tabla 8*Correlación de la gestión de recursos humanos y productividad.*

Correlaciones				
			Gestión de recursos humanos	Productividad
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la tabla 8, de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.818 indica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito discal de San Martín, Tarapoto – 2022. Concluyendo que, a mayor gestión de recursos humanos habrá una mayor productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto.

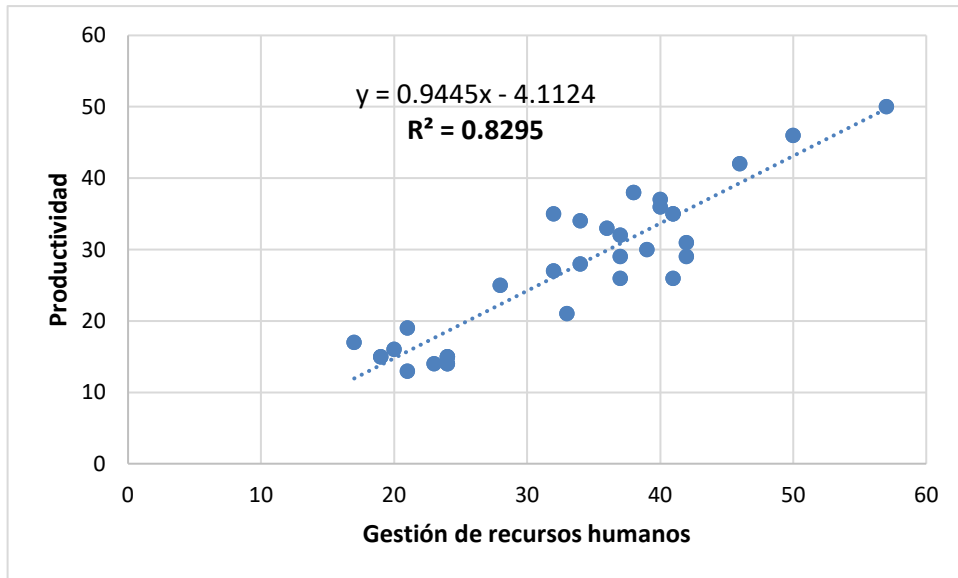


Figura 5. Dispersión entre las puntuaciones de la gestión de recursos humanos y la productividad

Fuente: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos.

Interpretación:

En la figura 5, se aprecia que en la medida que aumentan las puntuaciones de la gestión de recursos humanos, también aumentan las puntuaciones de la productividad. En función al modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=4.11$) la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre los puntajes de las dos variables. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.829$) concluyendo que el 83 % de la productividad se halla influenciada por la gestión de recursos humanos.

V. DISCUSIÓN

Los procedimientos de gestión del talento humano son requerimientos realmente nuevos en las entidades modernas, implica la gestión de la productividad, así como el desarrollo organizacional como alternativas que garantizan el logro de los propósitos organizacionales y con ello el desarrollo de la empresa (Carvajal, 2017). La gestión de recursos humanos cuenta con importantes avances en el entorno de la productividad y el logro de las metas de la empresa. Las radicales transformaciones impresionan en las empresas que alteran sus esfuerzos y recursos para lograr estándares de productividad, pudiendo precisar tendencias de aumento, por medio de la medición de resultados, usando indicadores predefinidos según establecidos criterios (Escobar, 2017).

En el presente estudio se analizó la **gestión de recursos humanos** puesto que se pretende conocer la relación de la misma con **la productividad** del personal administrativo del Distrito Fiscal de Tarapoto, encontrándose que la dimensión de **reclutamiento** está ubicada en un nivel regular con 54.7%, continuado con nivel malo en un 31.3%, luego bueno en un 14%. Respecto a la dimensión **capacitación**, está en un nivel regular con 59.4%, continuado con un nivel malo en un 37.5% y bueno en un 3.1%. En la dimensión **retención de personal**, se encuentra en un nivel regular con un valor de 73.4%, continuado con un nivel malo en un 26.6% y bueno en 0%. Con respecto a la dimensión de **compensación** prevalece un nivel regular en un 70.3%, continuado con un nivel malo en un 23.4% y bueno con un valor de 6.3 %. Por consiguiente, se puede señalar que el nivel que predomina en las dimensiones de la gestión de recursos humanos - Tarapoto la dimensión retención de personal con nivel regular en un valor de 73.4 %. Estos resultados demuestran la importancia de un buen proceso de retención del personal para que las entidades públicas mejoren su productividad laboral, es necesario contar con trabajadores con altas competencias técnicas y cualificaciones, comportamientos y actitudes, nivel de experiencia, demandas específicas que mejoren la productividad en las entidades públicas.

También, los resultados presentados en la variable 1 concuerda con el estudio realizado por Castañeda, Verde, Meléndez, Gómez y Cáceres (2019); debido a

que, en el mismo, se concluyó que de acuerdo con la puntuación promedio con relación a la puntuación esperada la influencia de la ley SERVIR con promedio en todas las dimensiones obtuvo un logro 54.33 %; del mismo modo se halló para la motivación de los trabajadores aproximadamente en las distintas dimensiones un logro 69.43 %.

Sobre dichos resultados también se hace mención de la teoría de la equidad citado por Psicología Online (2019), los individuos en situaciones de trabajo comparan entre aportes e indemnizaciones que se obtienen como resultado, estableciendo un motivo entre los inputs. Las personas comparan las razones de sus atribuciones, indemnizaciones con las que perciben en otros individuos. De este procedimiento resultan las percepciones de equidad si los individuos consideran que los dos motivos son parecidos o hay carencia de equidad si ambas razones son percibidas como distintas. Los efectos de la ausencia de equidad son tensiones inducidas que impulsan a los individuos a disminuir las desigualdades, de forma parecida a como lo hace en una situación de disonancia cognitiva. Suponiendo que estas tensiones serán mayores si mayor son las desigualdades percibidas.

Haciendo referencia a la variable productividad, la dimensión **eficacia** presenta un nivel medio en un 59.4 %; luego un nivel bajo en un 34.3 % y alto solo en un 6.3 %; respecto de la dimensión **efectividad**, muestra un nivel medio en un 46.9 %, luego un nivel bajo en un 37.5 % y alto en 15.6 %. En relación a la dimensión **eficiencia**, presenta un nivel medio en un 53.1 %, luego un nivel bajo con 43.8 % y alto en un 3.1 %. Por consiguiente, se puede señalar que el nivel que prevalece en las dimensiones de la productividad - Tarapoto es medio. Lo que significa que en la entidad existen bajos niveles de eficacia, esto en el sentido de que, en la institución no se están haciendo las labores correctas para obtener un buen resultado, la importancia de la actividad se centra en hacer las cosas bien y no por solo hecho de hacerlas y para que ello se necesita contar con los canales de abastecimiento y la identificación del personal con la institución.

Los resultados hallados en las dimensiones de la **variable productividad** guardan similitud con los encontrados en el estudio que desarrollaron Vicente y

Chávez (2020); dado que los resultados de la rentabilidad, señalan un puntaje de 49.14 que quiere decir un nivel de progreso en proceso, la evaluación de las acciones de las unidades orgánicas informa que la Sub Gerencia de Liquidación de Proyectos tiene el inferior promedio con un 26.67% y la Sub Gerencia de Contabilidad tiene el superior promedio con un setenta por ciento. En tanto que la teoría Z precisa que la productividad se relaciona con la organización social por lo que las empresas deben adoptarlas con filosofías para que el entorno ambiental de los trabajadores sea efectivo, no afectando su rendimiento. En la práctica esta teoría no se manifiesta, si bien es importante estar en una empresa con esta clase de filosofía es importante porque se precisa el bienestar de los trabajadores; no obstante; todos no están preparados para serlo, porque se requieren de tiempos y especialistas con preparación para elaborar estas planificaciones que beneficien a la colectividad (Medina y Gutiérrez, 2020).

En relación a la dimensión reclutamiento de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.736 que indica una correlación positiva moderada y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y la productividad. Es decir, a mayor reclutamiento del personal habrá una mayor productividad. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.652$) indica que el 65 % de la productividad se halla influenciada por el reclutamiento. Resultados que demuestran que, la administración de talento humano posee efectos en los individuos y en las instituciones. Es por ello que la forma de elegir a los individuos, de contratarlas, guiarlas para que trabajen en las empresas, es bastante relevante para el progreso de la compañía y aumentar su nivel de productividad, puesto que, la eficacia en la cual se administren los recursos humanos en la empresa son aspectos cruciales en la competitividad organizacional.

Resultados que pueden compararse con la investigación efectuada por Pérez y Flórez (2022), toda vez que, en el mismo, se concluyó que hay una desconexión de metas interinstitucionales, un divorcio, entre la academia, la formación universitaria y las finalidades que persigue el ámbito público para confrontar las

transformaciones institucionales y los procedimientos de gestión según las demandas sociales y las competencias laborales requeridas para su puesta en funcionamiento.

Haciendo referencia la dimensión capacitación de personal, de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.654 indica una correlación positiva moderada y teniendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la capacitación del personal y la productividad. Es decir, a mayor capacitación del personal habrá una mayor productividad. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.499$) indica que el 50 % de la productividad se halla influenciada por la capacitación. Sobre estos resultados es importante precisar la importancia de que las empresas se guíen por procesos efectivos en la capacitación de personal, debido a que, cuando son utilizados un grupo bien estructurado de las actividades u operaciones, las carencias serán pocas, lo que podrá permitir que los buenos procesos de selección se transforman en buenas inversiones de capital humano.

También, los resultados obtenidos en esta dimensión, guardan coherencia con los encontrados en el estudio hecho por Morejón (2020), dado que el mismo permitió mostrar equiparaciones en la administración pública, contemplando como fin a la eficiencia, con participación del esquema de la nueva gestión pública aplicada en el gobierno ecuatoriano en el año 2008, concluyendo que esta equiparación es conducida partiendo de la destreza operacional, productiva y del avance del talento humano con el empleo del presupuesto, llegando de este modo a obtener la eficiencia en la administración pública.

En cuanto a la dimensión retención del personal de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.672 indica una correlación positiva moderada y teniendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la retención del personal y productividad. Es decir, a mayor retención del personal habrá una mayor productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto. Por su parte, el coeficiente de determinación ($r^2=0.458$) indica que el 46 % de la productividad se halla influenciada por la retención del personal. Resultados que

evidencian que gestionar a los Recursos Humanos correctamente contribuye a su mejor comprensión, a que se pueda establecer las decisiones requeridas para optimizar su rendimiento e incrementar la fidelización de los talentos, contribuyendo a que se preparen para conducir algún puesto importante, bien sea por requerimiento de remplazos o por ampliar la estructura para intentar nuevos crecimientos de las entidades públicas.

Para cotejar los resultados de esta dimensión, se ha tenido que recurrir por su cercanía, al estudio desarrollada por Cieza, Silva y Silva (2021); puesto que en este, se concluyeron que las instituciones públicas, como tendencia actual, se encuentran dirigidas a administrar el talento humano, en base a una institución sólida y reglada por normativas legítimas, consiguiéndose por una parte un correcto desempeño del personal y como efecto los servicios otorgados a los ciudadanos serán eficientes y efectivos; en relación con eso, los indicadores de gestión en una institución municipal, son esenciales para la medición y análisis de los factores representativos como las destrezas, competencias, rentabilidad, motivación, que se consideran trascendentes en un organismo público.

Al respecto la teoría motivacional de la expectativa, posee tres componentes o variables: siendo la primera expectativa, son los esfuerzos que se relacionan entre los esfuerzos que llevan cabo las personas y los esfuerzos laborales. Expectativas que van a depender de experiencias que se adquieren en otros organismos y de cómo estos contribuyen con la ejecución de acciones, para que cuenten con buenos resultados. En segundo lugar, está la fuerza, vinculado con el desempeño y las recompensas, va a depender de los esfuerzos que realizan las personas con el propósito de conseguir sus sueños. En tercer lugar, está la valentía, que tiene que ver con las recompensas, el propósito del individuo es lograr altas metas laborales con la finalidad de conseguir positivas remuneraciones financieras, compensaciones, preparaciones profesionales, reconocimientos entre otros.

En la dimensión compensación del personal, de acuerdo con el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.666 indica una correlación positiva moderada y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p <$

0.01), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la compensación y la productividad. Es decir, a mayor compensación del personal habrá una mayor productividad en el Distrito Fiscal de San Martín, Tarapoto. Mientras que el coeficiente de determinación ($r^2=0.401$) indica que el 40 % de la productividad se halla influenciada por la compensación. Estos resultados dan a conocer la importancia de desarrollarse a nivel profesional, así como mejorar la condición de participación a los que conforman la empresa, considerado bien sea las metas institucionales como individuales de los trabajadores. Los resultados hallados en esta dimensión, son semejantes a los que encontraron Álvarez, Indacochea, Álvarez, Figueroa y Yoza (2018), en su estudio, en el mismo que terminaron concluyendo que, el ambiente que existe tiene que beneficiar una conducta del jefe al actuar junto a los subordinados en lugar de solamente juzgarlos. Si estos principios se cumplen, el individuo se sentirá partícipe de las metas de la institución, perfecciona sus vínculos con el jefe inmediato utilizando los métodos requeridos para optimizar el rendimiento actual.

Por lo que se refiere a la hipótesis de investigación, de acuerdo con el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman=0.818 indica una correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1 % ($p < 0.01$), se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto – 2022. Concluyendo que, a mayor gestión de recursos humanos habrá una mayor productividad en el distrito fiscal de San Martín, Tarapoto. Resultados que demuestran que, la productividad es importante en el sector de recursos humanos de las distintas compañías. Por lo que, una de las primordiales claves para optimizar el área de recursos humanos es buscar herramientas para motivar a los trabajadores y de esta forma se pueda mejorar su productividad en sus puestos de trabajo, dado que a mayor gestión de recursos humanos mayor productividad.

Los resultados hallados en el objetivo general son similares a los hallados por Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), en su estudio, debido a que los resultados de la misma, admiten aseverar que frente a un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la administración del talento humano es adecuada,

repercutiendo en la mejora de la administración pública y actividad en el trabajo del personal de la dirección central del Ministerio de Salud.

Asimismo, se pueden sustentar desde los preceptos establecidos en la teoría del consumo y del desarrollo del capital humano (Becker, 1983), puesto que esta teoría, se aprecian intereses por la cuantificación de un fenómeno social partiendo de la lógica financiera, en la cual el núcleo de la evaluación se ubica en las selecciones y en la participación económica, de manera que las inversiones en el capital humano se centra en 4 cuestiones: a) preparación laboral, b) educación, c) otros saberes y d) inversiones en sanidad mental y física (estabilidad emocional), por cuanto de estas cuestiones depende el nivel de rentabilidad de los trabajadores.

Sobre la hipótesis general, se aprecia que en la medida que aumentan las puntuaciones de la gestión de recursos humanos, también aumentan las puntuaciones de la productividad. En función al modelo de regresión lineal, el valor del coeficiente de la pendiente ($m=4.11$) la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre los puntajes de las dos variables. Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.829$) concluyendo que el 83 % de la productividad se halla influenciada por la gestión de recursos humanos. Para comparar estos resultados se ha tenido que recurrir a la investigación hecha por Tenazoa (2021); debido a que, en el mismo, se llegó a la conclusión de que entre la labor remota y el desempeño en el trabajo, hay un vínculo positivo moderado.

Finalmente, se debe señalar que la gestión del talento se está convirtiendo en un área crítica para el éxito de una organización, debido a que asegura al individuo apropiado en el empleo apropiado en el momento apropiado con un esfuerzo deliberado y sistemático, puesto que el personal administrativo es fundamental para optimizar la rentabilidad y el desempeño. El contexto actual conlleva nuevos retos que los organismos públicos tienen que afrontar las demandas para que los individuos tengan un desempeño idóneo, aplicando conocimientos, destrezas, comportamientos en ambientes de constante cambio, con el fin de que puedan alcanzar ventajas competitivas. Es por ello que se

requiere poner en valor la administración del talento humano, precisando que en las entidades públicas la rentabilidad y efectividad del servicio es realizada por medio de los individuos, obligando a que se dé una permanente evolución en el servicio civil.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que existe una correlación positiva alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022; dado el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.818 con significancia ($p < 0.01$). Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.829$) indica que el 83 % de la productividad se halla influenciada por la gestión de recursos humanos.
- 6.2. El nivel que predomina de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el Distrito Fiscal de Tarapoto es: reclutamiento está en un nivel regular con 54.7 %; respecto a la dimensión capacitación, está en un nivel regular con 59.4 %; en la dimensión retención de personal, se encuentra en un nivel regular en un valor de 73.4 %; con respecto a la dimensión de compensación predomina un nivel regular en un 70.3%, Por consiguiente, se puede señalar que el nivel que predomina en las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el Distrito Fiscal de Tarapoto es el nivel regular, siendo la dimensión de retención del personal con 73.4 % el más alto valor en este nivel.
- 6.3. El nivel que predomina de las dimensiones de la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto es: eficacia presenta un nivel medio en un 59.4 %; respecto de la dimensión efectividad, muestra un nivel medio en un 46.9 %; en relación a la dimensión eficiencia, presenta un nivel medio en un 53.1 %. Por consiguiente, se puede señalar que el nivel que prevalece en las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto es el nivel medio; siendo la dimensión eficacia con 59.4 % la que obtiene el más alto valor en este nivel.
- 6.4. Entre el reclutamiento del personal y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto existe una correlación positiva moderada y significativa, debido a que el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman=0.736 con significancia ($p < 0.01$). Asimismo, el coeficiente de determinación

($r^2=0.652$) indica que el 65 % de la productividad se halla influenciada por el reclutamiento.

- 6.5. Entre la capacitación del personal y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto existe una correlación positiva moderada y significativa, dado el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman= 0.654 con significancia ($p < 0.01$). Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.499$) concluye que el 50 % de la productividad se halla influenciada por la capacitación.
- 6.6. Entre la retención del personal y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto existe una correlación positiva moderada y significativa, debido a que el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman= 0.672 con significancia ($p < 0.01$). Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.458$) concluye que el 46 % de la productividad se halla influenciada por la retención del personal.
- 6.7. Entre la compensación del personal y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto existe una correlación positiva moderada y significativa, debido a que el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Spearman= 0.666 con significancia ($p < 0.01$). Asimismo, el coeficiente de determinación ($r^2=0.401$) concluye que el 40 % de la productividad se halla influenciada por la compensación.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe de Recursos Humanos, realizar sus procesos de selección del personal buscando los perfiles adecuados en cada puesto a contratar, para ello es preciso que se seleccionen de forma previa a los profesionales más competentes y altamente calificados, puesto que estos aportarán al crecimiento institucional, permitiendo que la imagen de la entidad tenga mayor reconocimiento dentro de los ciudadanos gracias a los eficientes servicios que se brindan en la misma.
- 7.2. Al jefe de Recursos Humanos, realizar una evaluación permanente de los procesos de selección que se desarrollan dentro de la entidad, con el firme objetivo de que se mejore el manejo de la gestión de talento humano, fijando para ello indicadores y metas que faciliten la evaluación y control en función de los resultados esperados; comprometiendo a todos los trabajadores en aras de conocer sus percepciones y opiniones, e incentivándolos a participación activamente en la consecución de los objetivos institucionales.
- 7.3. Al jefe de Recursos Humanos, efectuar un adecuado proceso de inducción de forma tal que el mismo, sea interdisciplinario e integral, siendo desarrollado en un contexto de excelente participación y comunicación, que permita a la entidad lograr óptimos rendimientos de productividad, puesto que los trabajadores se hallaran preparados para un buen desempeño para desarrollar las funciones para las que se le contrató, teniendo pleno conocimiento de las acciones a realizar.
- 7.4. A los jefes de las diferentes áreas de la organización, preocuparse porque todos los trabajadores bajo su responsabilidad conozcan lo definido en el manual de funciones (MOF) y en la normativa de organizaciones y funciones (ROF), pues esto permitirá que los mismos conozcan las funciones del puesto y tengan un mayor desempeño en el mismo, que redundara en mayor productividad laboral y en servicios de calidad para la ciudadanía. Al mismo tiempo fortalecerá el compromiso institucional y la identidad de los trabajadores.

- 7.5. Al jefe de Recursos Humanos, realizar de manera permanente capacitaciones dirigidas a los trabajadores administrativos de la institución, relacionadas con el desarrollo de sus funciones en cada una de las áreas de trabajo, las mismas deben estar orientadas a fortalecer sus conocimientos del puesto para incentivar una mayor productividad de los mismos, dichas capacitaciones deberán ser dinámicas y dictadas por especialistas del área motivando la activa participación de los trabajadores.
- 7.6. Al jefe de Recursos Humanos, promover activamente el progreso de las habilidades de cada trabajador administrativo, con el fin de convertirlos en personas más productivas, principalmente las relacionadas con el uso de tecnologías, dado el actual escenario laboral. Esto contribuirá a tener una institución más moderna y acorde a los requerimientos demandados por los usuarios de dicho servicio. El fortalecimiento de las habilidades deberá tener en consideración las expectativas de los trabajadores en relación a su crecimiento profesional y personal.
- 7.7. Al jefe de Recursos Humanos, elaborar un plan de incentivos de tipo no económico, tales como felicitaciones, ascensos, reconocimientos al desempeño, cambios de puesto, que cumpla con las expectativas de los trabajadores, sumado a ello, es preciso otorgar un ambiente laboral armónico, agradable y óptimo para el desarrollo de sus funciones, el mismo que debe ir acompañado de los instrumentos adecuados y necesarios para asegurar un eficiente desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). *Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia* [Tesis de grado, Universidad de Antioquia], https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Aduna, A., García, E., y Chávez, E. (2017). Modelos de gestión de Recursos Humanos. *TepexicBoletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Agudelo, B. y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37928>
- Álvarez, B. Indacochea, B. Álvarez, A. Figueroa, M. y Yoza, N. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Revista Polo del Conocimiento* 3(1). 182-196. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422/pdf>
- Anzola, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica* 17(12). 1-18 <https://www.redalyc.org/journal/647/64754595004/64754595004.pdf>
- Arévalo, I. (2020). *Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una Empresa de Hidrocarburos, periodo 2019*. [Tesis de grado] Universidad San Martín de Porres https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%C3%A9valo_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias, J. Villasís, M. Miranda, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.* 63(2):201-206 <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page
- Baque, G. (2018). Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena. (Tesis pregrado). Universidad Estatal Península, Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5125>
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Editorial Alianza.
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes InterSedes: *Revista de las Sedes Regionales* 16(33) 1-25 <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bohrt, M. (2000). Training and development of human resources: integrative reflections. La Paz: Scielo.
- Carbajal, G. (2017). Gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
- Castañeda, J. Verde, H. Meléndez, J. Gómez, R. y Cáceres, K. (2019). Influencia de la ley servir en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2019. *Revista Investigación Estadística* 3(1): 58-67
- Céspedes, N. Lavado, P. y Ramírez, N. (2020). *La productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias* (1ra ed.). Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1495/C%C3%A9spedesNikita2016Cap1.pdf?sequence=1>
- Charry, H. O. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1).
- Checa, L: Cabrera, X. y Chavarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Reista Investigación Valdizana* 14(4) 88-197 <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746/689>
- Cieza, J. Silva, J. y Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista Polo del Conocimiento* 6(2) 270-287. DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253

- Colvin, M. y Rutland, F. (2008). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation*. Louisiana Tech University. <http://www.business.latech.edu>
- De Mendoza, C., Di Capua, G. y Rucci, G. (2014). *Training for work in Uruguay the starting point*. Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.
- Escobar, J. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE*. [Tesis de postgrado, Universidad Técnica Ambato].
- Fernández, O. (2017). *Gestión de talento humano como factor estratégico para el éxito empresarial en Colombia*. [Tesis de grado] Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17378/FernandezRamirezOscarEduardo2017.pdf?sequence=5>
- Foucault, M. (2008). *Nacimiento de la biopolítica*. Fondo de Cultura Económica.
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. DOI: <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- García, S-. (2017). *Análisis de puestos de trabajo y selección del personal*. [Tesis de grado] Universidad Miguel Hernández de Elche
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*, Editorial Pearson.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Jara, A. Asmat, N. Alberca, N. y Medina (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* 23(83) 739-758
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Juárez, J. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (Primera edición). Grupo Editorial Patria S.A. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Louart, P. (1994). *Gestión de los Recursos Humanos*. Ediciones Gestión 2000.
- Manso, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86.
- Márquez, B. (2020). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima, en el año 2020*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Las Américas], [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1248/MARQUEZ%20CALLAHUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Cisneros%20\(2019\)%20menciona%20que,de%20un%20objetivo%20en%20com%C3%BAn.](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1248/MARQUEZ%20CALLAHUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAn%20Cisneros%20(2019)%20menciona%20que,de%20un%20objetivo%20en%20com%C3%BAn.)
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Book Co.
- Medina, S. y Gutiérrez, S. (2021). Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en el área de call center de la Empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019. [Tesis de grado] Universidad Científica. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1881/TL-Medina%20S-Guti%C3%A9rrez%20S.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- MEF. (2018). *Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad*. MEF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivosdescarga/competitividad_productividad.pdf
- Morejón, M. (2021). Administración pública comparada: análisis de eficiencia en el ministerio de industrias y productividad y el ministerio de telecomunicaciones y sociedad de la información – ecuador. *Contexto*, 9(1), 57-65. <https://doi.org/10.18634/ctxj.9v.1i.1046>

- Pacheco, J. (2019). *Administración de Sueldos y Salarios (definición, objetivos, factores e importancia)*. (Blog). Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>
- Pérez, S. y Flórez, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6(2) 3965. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Pineda, C. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España. *Administração Pública e Gestão Social*, 11 (4). Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351560525002>
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* [Trabajo de Grado] Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Medellín.
- Psicología Online. (2019). Teoría de la equidad y del refuerzo. Recuperado el 22 de Julio de 2019, de <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-laequidad-y-del-refuerzo-1768.html>
- Quintero, R., Gámez, Y., Matos, D., González, I., Labori, R. y Guevara, S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 35. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/html/index.html>
- Raffino, M. (2020). *Productividad*. <https://concepto.de/productividad/>. Última edición
- Ramos, J., Del Águila, V. y Bazalar, A. (2020). *Estadística básica para los negocios*. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española - RAE (2015). *Definición de productividad*. <https://dle.rae.es/productividad>
- Rodríguez, J. y Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4(2) 1203-1225 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149

- Salinas, J. Paz, R. Macedo, M. Chávez, M. (2020). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *Revista Gestión, organizaciones y negocios* 8(2) 1-12
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/296/844>
- San Martín, Gobierno Regional (2021). *Plan regional de competitividad y productividad de San Martín al 2030*. Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico y Estadística Regional.
<https://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=121877>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Silva, C. Dugarte, J. Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (89), 13-32. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezaoa_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vicente, A. y Chávez, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas et Scientia - UPT*, 8(2), pp. 1202 - 1210.
<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>

ANEXOS

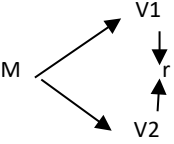
Anexo 1

Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Se entiende la gestión de recursos humanos como un enfoque estratégico, integrado y coherente que orienta la vinculación, el desarrollo y el bienestar de las personas que trabajan en las organizaciones, con el propósito de llevar a cabo la estrategia de negocios y alcanzar los objetivos corporativos (Armstrong, 2014).	Enfoque orientado a gestionar estratégicamente el desarrollo y bienestar de las personas que trabajan en las organizaciones. Se midió a través de un cuestionario con un total de 20 ítems.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪Inducción ▪Contratación ▪Detección de necesidades ▪Conocimiento 	Intervalo-Tipo Likert Buena Regular Mala
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪Entrevistas ▪Evaluación de programas ▪Objetivos ▪Identificación de funciones 	
			Retención del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades de formación ▪Desarrollo de conocimiento ▪Habilidades ▪Evaluación 	
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones planificadas ▪Responsabilidades ▪Objetivos ▪Ambiente 	
Variable 2: Productividad	Se refiere a la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado (INEGI, 2016).	Desenvolvimiento del personal producto de su trabajo con la finalidad de cumplir los objetivos establecidos. Se midió a través de un cuestionario compuesta por 16 ítems.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪Reciprocidad ▪Indicadores externos ▪Indicadores internos ▪Esfuerzos 	Intervalo-Tipo Likert Alta Media Baja
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪Cumplimiento ▪Concordancia ▪Manejo de recursos ▪Ambiente laboral 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia en cuanto al tiempo ▪Ambiente laboral ▪Metas propuestas ▪Capacitaciones brindadas 	

Anexo 2
Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022			
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación del personal y la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1 Conocer el nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022</p> <p>O2 Identificar el nivel de las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022</p> <p>O3: Analizar la relación entre el reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022.</p> <p>O4: Evaluar la relación entre la capacitación del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022.</p> <p>O5: Valorar la relación entre la retención del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022</p> <p>O6: Examinar la relación entre la compensación del personal y la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de las dimensiones de la gestión de recursos humanos en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, es medio</p> <p>H2: El nivel de las dimensiones de la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022, es alta.</p> <p>H3: Existe relación entre reclutamiento del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022,</p> <p>H4: Existe relación entre la capacitación del personal y la productividad en el distrito fiscal de Tarapoto– 2022.</p> <p>H5: Existe relación entre la retención del personal y productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022.</p> <p>H6: Existe relación entre la compensación del personal y productividad en el distrito fiscal de Tarapoto – 2022.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos</p> <p>Cuestionario para medir la productividad</p>

productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022?	productividad en el distrito fiscal de Tarapoto - 2022.															
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Tipo: básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva correlacional.</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra: (Trabajadores administrativos del Ministerio Público, Tarapoto-2022)</p> <p>O1 = Variable 1: Gestión de recursos humanos</p> <p>O2 = Variable 2: Productividad</p> <p>r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Estuvo conformado por 64 trabajadores administrativos que vienen laborando en el Ministerio Público de Tarapoto hasta octubre del 2022.</p> <p>Muestra:</p> <p>Se aplicó de forma censal.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Variable 1: Gestión de recursos humanos</td> <td>Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> </tr> <tr> <td>Retención de personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Variable 2: Productividad</td> <td>Compensación</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Efectividad</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Variable 1: Gestión de recursos humanos	Reclutamiento	Capacitación	Retención de personal	Variable 2: Productividad	Compensación	Eficacia	Efectividad		Eficiencia		
Variables	Dimensiones															
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Reclutamiento															
	Capacitación															
	Retención de personal															
Variable 2: Productividad	Compensación															
	Eficacia															
	Efectividad															
	Eficiencia															

Anexo 3

Ficha técnica para evaluar el cuestionario de la gestión de recursos humanos

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos

Autora: Rodríguez Valera Berny Roberta

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Tarapoto

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Objetivo: Evaluar la gestión de recursos humanos en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022

Medio: físico o virtual

Valoración: Nivel mala, regular, buena

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: Trabajadores administrativos del Ministerio Público, Tarapoto-2022

Tipo de puntuación: Numérica: 0,1, 2, 3, 4

Escala de valores: Nunca N, Casi nunca CN, A veces AV, Casi siempre CS, Siempre S.

Niveles y rangos: Alto: 5 y 4, Medio: 3, Bajo 1 y 2.

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: 80

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 20 ítems

Campo de aplicación: Ministerio Público, Tarapoto-2022

Anexo 4

Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos

Instrucciones:

Estimado colaborador (a), el presente tiene como objetivo recabar su opinión sobre la gestión de los recursos humanos en el distrito fiscal de San Martín – Tarapoto. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación; por eso, se pide que responda a los ítems con sinceridad.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

Ítems	Ítems	valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Reclutamiento					
01	Pasó usted por un proceso de contratación para llegar al puesto que tiene la institución. La entidad realiza procesos de inducción dirigido al personal que contrata.					
02	En su institución se contrata al personal con exigencias conforme al perfil del puesto.					
03	Considera que la entidad se esfuerza por detectar las necesidades de su personal. La entidad detecta oportunamente las necesidades de capacitación.					
04	Se considera competente en la ejecución de sus actividades.					
05	Sus compañeros de trabajo de cada área tienen el manejo e conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente.					
	Capacitación	N	CN	AV	CS	S
06	Recibe usted inducción para el desarrollo de sus actividades.					
07	Tiene experiencia laboral suficiente para ocupar el cargo que viene ejerciendo.					
08	En la institución se cumple con sus funciones encomendadas.					
09	En su institución existe una organización planificada para un buen funcionamiento laboral.					
10	Su trabajo permite poner en práctica todas sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos.					
	Retención del personal					
11	El perfil profesional de los trabajadores corresponde a su área de trabajo.					
12	En su institución cumplen con los requisitos para el puesto que ocupan profesionalmente.					

13	En su institución existe una planificación adecuada para cumplir sus metas laborales.					
14	La falta de contratación de personal repercute en el desarrollo de los objetivos institucionales.					
15	Se tiene en cuenta las habilidades para el cumplimiento de metas.					
Compensación						
16	Se siente comprometido con su organización.					
17	Su institución está implementada de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.					
18	Cumple la institución con sus derechos laborales.					
19	La gerencia de su institución toma buenas decisiones para solucionar problemas.					
20	La remuneración que recibe satisface las necesidades de su familia.					

Muchas gracias por su apoyo

Dimensiones	Baremo	Rangos
Dimensión 1	Buena	14-20
	Regular	7-13
	Mala	0-6
Dimensión 2	Buena	14-20
	Regular	7-13
	Mala	0-6
Dimensión 3	Buena	14-20
	Regular	7-13
	Mala	0-6
Dimensión 4	Buena	14-20
	Regular	7-13
	Mala	0-6

Baremo	Rangos
Alto	54-80
Medio	27-53
Bajo	0-26

Ficha técnica para evaluar el cuestionario de la productividad

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para medir la productividad

Autora: Rodríguez Valera Berny Roberta

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Tarapoto

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Evaluar la productividad en trabajadores administrativos del Distrito Fiscal de Tarapoto-2022

Medio: físico o virtual

Valoración: Nivel alta, media, baja

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: Trabajadores administrativos del Ministerio Público, Tarapoto-2022

Tipo de puntuación: Numérica: 0,1, 2, 3, 4

Escala de valores: Nunca N, Casi nunca CN, A veces AV, Casi siempre CS, Siempre S.

Niveles y rangos: Alto: 5 y 4, Medio: 3, Bajo 1 y 2.

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: 64

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 16 ítems

Campo de aplicación: Ministerio Público, Tarapoto-2022

Cuestionario para medir la productividad

Instrucciones:

Estimado maestrando (a), el presente tiene como objetivo recolectar su opinión respecto de la productividad en trabajadores administrativos del distrito fiscal de San Martín, Tarapoto-2022. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación; por eso, se pide que responda a los ítems con sinceridad.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

Ítems	Ítems	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Eficacia					
01	La organización le permite realizar un buen trabajo.					
02	El logro de los objetivos depende en gran medida de la disciplina que tengan los trabajadores.					
03	Se realiza trabajo en equipo para el cumplimiento de metas de la organización.					
04	Participan los trabajadores en reuniones importantes para la toma de decisiones de la organización.					
05	coopera para que exista una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo.					
	Efectividad	N	CN	AV	CS	S
06	Cuenta con condiciones laborales (ambientes limpios, pasadizos amplios, etc.) para desempeñarse adecuadamente.					
07	La organización donde labora premia por su desempeño sobresaliente.					
08	Dentro de su organización recibe Diplomas de felicitación por su buen desempeño.					
09	La organización cuenta herramientas tecnología que ayuden a cumplir con las funciones.					
10	Su oficina es adecuada para realizar un trabajo ordenado.					
Eficiencia						
11	En su centro de trabajo tiene condiciones ecológicas.					
12	Ha notado que las autoridades enfrentan con eficacia los principales desafíos de gestión.					
13	La organización cumple con proporcionar los medios logísticos necesarios para el desarrollo de sus funciones.					
14	Las autoridades de su organización han demostrado buena gestión en las actividades que realizan.					
15	Ha recibido incentivos por el buen cumplimiento de los objetivos de la institución.					
16	Considera que la gestión actual cumple con su labor encomendada.					

Muchas gracias por su apoyo

Dimensión 1	Alta	14-20
	Media	7-13
	Baja	0-6
Dimensión 2	Alta	14-20
	Media	7-13
	Baja	0-6
Dimensión 3	Alta	14-20
	Media	7-13
	Baja	0-6

Baremo	Rangos
Alto	41-60
Medio	21-40
Bajo	0-20

Anexo 5

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales José Manuel
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la gestión de recursos humanos
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Rodríguez Valera Bemy Roberta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de recursos humanos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de recursos humanos.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de recursos humanos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 2 de noviembre de 2022

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario ara evaluar la productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Rodríguez Valera Berny Roberta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 2 de noviembre de 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Berny Roberta Rodríguez Valera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos maestres.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de recursos humanos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de recursos humanos.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de recursos humanos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 28 de octubre de 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DÓCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Abg. Berny Roberta Rodríguez Valera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 28 de octubre de 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Institución donde labora : EPG /UCV Tarapoto //DRE San Martín
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Bery Roberta Rodríguez Valera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de recursos humanos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de recursos humanos.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de recursos humanos.			x		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		38				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario materia de revisión cumple bastante bien respecto a los criterios de análisis; sin embargo, es necesario tener en cuentas las observaciones y comentarios para que el instrumento sea aplicable y válido.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.8 puntos

Tarapoto, 28 de octubre de 2022



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPP N° 357054
 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Institución donde labora : EPG /UCV Tarapoto //DRE San Martín
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Berny Roberta Rodríguez Valera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		39				

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario materia de revisión cumple bastante bien respecto a los criterios de análisis; sin embargo, es necesario tener en cuentas las observaciones y comentarios para que el instrumento sea aplicable y válido para el propósito de la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.9 puntos

Tarapoto, 28 de octubre de 2022


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

Resultados de la validación de los instrumentos de investigación

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de recursos humanos	1	Doctor en Gestión Universitaria	4,8	Se puede aplicar
	2	Doctor en Gestión Pública	4,4	Se puede aplicar
	3	Doctor en Ciencias de la Educación	3,8	Se puede aplicar
Productividad	1	Doctor en Gestión Universitaria	4,8	Se puede aplicar
	2	Doctor en Gestión Pública	4,4	Se puede aplicar
	3	Doctor en Ciencias de la Educación	3,8	Se puede aplicar

Anexo 6

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	29,85	78,134	,701	,858
I2	30,00	74,526	,665	,858
I3	30,15	81,713	,548	,864
I4	30,25	77,461	,562	,863
I5	30,30	77,589	,553	,863
I6	30,15	83,713	,319	,871
I7	30,20	79,853	,526	,864
I8	30,20	82,905	,337	,871
I9	30,40	80,989	,484	,866
I10	30,30	76,116	,635	,859
I11	30,15	80,766	,703	,861
I12	30,55	80,787	,513	,865
I13	30,45	80,261	,535	,864
I14	30,20	79,853	,526	,864
I15	30,45	87,734	,126	,875
I16	30,25	86,829	,208	,873
I17	30,15	83,818	,384	,869
I18	30,50	86,263	,224	,873
I19	30,30	82,537	,419	,868
I20	30,35	84,555	,312	,871

Variable 2: Productividad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	25,10	95,463	,697	,907
I2	25,10	99,674	,471	,914
I3	25,05	94,261	,726	,906
I4	25,05	97,629	,624	,909
I5	24,85	98,029	,562	,911
I6	24,95	96,261	,723	,906
I7	24,95	98,997	,562	,911
I8	25,25	96,303	,742	,906
I9	24,95	98,050	,484	,914
I10	25,00	94,000	,748	,905
I11	24,55	91,734	,780	,904
I12	25,05	106,050	,254	,918
I13	25,30	97,063	,610	,910
I14	25,10	97,358	,530	,912
I15	25,00	96,000	,641	,909
I16	25,25	98,934	,507	,913

Base de Datos

Anexo 8

Matriz de datos de la variable gestión de recursos humanos

MUESTRA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																										TOTAL	NIVEL		
	RECLUTAMIENTO							CAPACITACIÓN							RETENCIÓN DEL PERSONAL							COMPENSACIÓN								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	1	3	2	1	2	9	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	38	REGULAR
2	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	19	MALA
3	2	0	2	1	1	6	MALA	1	2	1	2	0	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	1	2	2	8	REGULAR	24	MALA
4	2	3	3	4	2	14	BUENA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	2	3	2	3	1	11	REGULAR	2	2	1	3	1	9	REGULAR	41	REGULAR
5	4	3	2	3	2	14	BUENA	1	3	3	2	3	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	46	REGULAR
6	1	1	1	1	0	4	MALA	2	1	1	2	0	6	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	20	MALA
7	3	2	1	2	3	11	REGULAR	2	3	3	1	2	11	REGULAR	2	0	1	2	1	6	MALA	1	0	1	2	1	5	MALA	33	REGULAR
8	3	3	2	3	1	12	REGULAR	1	3	2	2	3	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	3	1	2	1	9	REGULAR	40	REGULAR
9	1	2	1	0	2	6	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	1	2	7	REGULAR	24	MALA
10	2	3	1	3	1	10	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	1	1	0	0	1	3	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	28	REGULAR
11	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	2	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	37	REGULAR
12	2	1	2	0	0	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	2	2	1	6	MALA	1	2	2	1	2	8	REGULAR	23	MALA
13	3	4	3	2	4	16	BUENA	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	1	2	1	2	3	9	REGULAR	50	REGULAR
14	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	32	REGULAR
15	1	0	1	1	0	3	MALA	2	1	2	1	0	6	MALA	0	1	2	1	2	6	MALA	2	1	1	2	0	6	MALA	21	MALA
16	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	2	3	2	3	1	11	REGULAR	39	REGULAR
17	2	1	1	2	1	7	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	37	REGULAR

18	1	2	1	0	2	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	17	MALA
19	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	1	3	2	1	10	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	3	1	2	9	REGULAR	36	REGULAR
20	2	1	3	2	3	11	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	32	REGULAR
21	2	1	3	3	1	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	3	1	3	2	1	10	REGULAR	3	1	2	2	1	9	REGULAR	37	REGULAR
22	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	1	3	3	2	12	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	40	REGULAR
23	0	2	1	1	2	6	MALA	1	2	0	1	2	6	MALA	3	1	2	2	1	9	REGULAR	1	0	1	1	0	3	MALA	24	MALA
24	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	34	REGULAR
25	3	2	3	3	1	12	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	4	2	3	3	15	BUENA	42	REGULAR
26	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	3	3	12	REGULAR	0	1	0	1	1	3	MALA	2	1	3	2	1	9	REGULAR	34	REGULAR
27	1	3	2	3	2	11	REGULAR	3	2	3	2	1	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	42	REGULAR
28	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	1	2	1	2	3	9	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	21	MALA
29	3	2	1	3	1	10	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	3	3	2	3	12	REGULAR	41	REGULAR
30	2	3	2	4	3	14	BUENA	4	2	3	3	2	14	BUENA	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	2	3	4	16	BUENA	57	BUENA
31	1	3	2	1	2	9	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	38	REGULAR
32	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	19	MALA
33	2	0	2	1	1	6	MALA	1	2	1	2	0	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	1	2	2	8	REGULAR	24	MALA
34	2	3	3	4	2	14	BUENA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	2	3	2	3	1	11	REGULAR	2	2	1	3	1	9	REGULAR	41	REGULAR
35	4	3	2	3	2	14	BUENA	1	3	3	2	3	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	46	REGULAR
36	1	1	1	1	0	4	MALA	2	1	1	2	0	6	MALA	1	0	0	1	1	3	MALA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	20	MALA
37	3	2	1	2	3	11	REGULAR	2	3	3	1	2	11	REGULAR	2	0	1	2	1	6	MALA	1	0	1	2	1	5	MALA	33	REGULAR
38	3	3	2	3	1	12	REGULAR	1	3	2	2	3	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	3	1	2	1	9	REGULAR	40	REGULAR
39	1	2	1	0	2	6	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	1	1	2	7	REGULAR	24	MALA
40	2	3	1	3	1	10	REGULAR	2	3	3	1	3	12	REGULAR	1	1	0	0	1	3	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	28	REGULAR
41	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	2	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	37	REGULAR
42	2	1	2	0	0	5	MALA	0	1	1	1	1	4	MALA	1	0	2	2	1	6	MALA	1	2	2	1	2	8	REGULAR	23	MALA
43	3	4	3	2	4	16	BUENA	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	1	2	1	2	3	9	REGULAR	50	REGULAR
44	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	32	REGULAR
45	1	0	1	1	0	3	MALA	2	1	2	1	0	6	MALA	0	1	2	1	2	6	MALA	2	1	1	2	0	6	MALA	21	MALA

46	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	3	1	1	2	9	REGULAR	2	3	2	3	1	11	REGULAR	39	REGULAR
47	2	1	1	2	1	7	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	37	REGULAR
48	1	2	1	0	2	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	17	MALA
49	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	1	3	2	1	10	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	3	1	2	9	REGULAR	36	REGULAR
50	2	1	3	2	3	11	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	2	2	2	1	2	9	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	32	REGULAR
51	2	1	3	3	1	10	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	3	1	3	2	1	10	REGULAR	3	1	2	2	1	9	REGULAR	37	REGULAR
52	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	1	3	3	2	12	REGULAR	2	2	1	2	1	8	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	40	REGULAR
53	0	2	1	1	2	6	MALA	1	2	0	1	2	6	MALA	3	1	2	2	1	9	REGULAR	1	0	1	1	0	3	MALA	24	MALA
54	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	34	REGULAR
55	3	2	3	3	1	12	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	4	2	3	3	15	BUENA	42	REGULAR
56	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	1	3	3	12	REGULAR	0	1	0	1	1	3	MALA	2	1	3	2	1	9	REGULAR	34	REGULAR
57	1	3	2	3	2	11	REGULAR	3	2	3	2	1	11	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	3	2	3	3	1	12	REGULAR	42	REGULAR
58	1	1	1	1	0	4	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	1	2	1	2	3	9	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	21	MALA
59	3	2	1	3	1	10	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	3	3	2	3	12	REGULAR	41	REGULAR
60	2	3	2	4	3	14	BUENA	4	2	3	3	2	14	BUENA	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	4	2	3	4	16	BUENA	57	BUENA
61	1	3	2	1	2	9	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	2	1	3	2	3	11	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	38	REGULAR
62	1	0	1	1	0	3	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	2	0	6	MALA	19	MALA
63	2	0	2	1	1	6	MALA	1	2	1	2	0	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	2	1	1	2	2	8	REGULAR	24	MALA
64	2	3	3	4	2	14	BUENA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	2	3	2	3	1	11	REGULAR	2	2	1	3	1	9	REGULAR	41	REGULAR

Matriz de datos de la variable productividad

MUESTRA	PRODUCTIVIDAD																						TOTAL	NIVEL
	EFICACIA							EFECTIVIDAD							EFICIENCIA									
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	16	ST	NIVEL		
1	3	2	3	2	1	11	MEDIA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	3	2	2	3	3	2	15	MEDIA	38	MEDIA
2	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	1	0	1	0	5	BAJA	15	BAJA
3	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	1	2	0	2	1	1	7	BAJA	14	BAJA
4	3	2	1	3	1	10	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	4	2	2	3	2	3	16	MEDIA	35	MEDIA
5	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	3	1	2	1	3	1	11	MEDIA	42	MEDIA
6	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	0	1	4	BAJA	2	1	0	2	0	1	6	BAJA	16	BAJA
7	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	1	2	0	2	0	0	5	BAJA	21	BAJA
8	3	1	2	1	2	9	MEDIA	3	2	3	4	2	14	ALTA	3	2	1	3	2	3	14	MEDIA	37	MEDIA
9	1	1	1	1	0	4	BAJA	2	0	1	2	0	5	BAJA	2	0	1	1	2	0	6	BAJA	15	BAJA
10	1	2	2	1	2	8	MEDIA	1	3	1	2	3	10	MEDIA	2	1	1	0	1	2	7	BAJA	25	MEDIA
11	1	3	2	3	3	12	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	1	2	3	2	3	1	12	MEDIA	32	MEDIA
12	0	1	0	1	1	3	BAJA	1	2	1	2	0	6	BAJA	0	2	1	0	1	1	5	BAJA	14	BAJA
13	2	3	2	3	4	14	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	2	3	3	2	2	16	MEDIA	46	ALTA
14	2	1	3	3	2	11	MEDIA	2	3	2	3	1	11	MEDIA	3	2	1	2	2	3	13	MEDIA	35	MEDIA
15	0	2	0	1	2	5	BAJA	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	1	0	1	4	BAJA	13	BAJA
16	2	1	1	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	2	1	3	2	1	12	MEDIA	30	MEDIA
17	1	2	2	1	3	9	MEDIA	3	1	2	1	2	9	MEDIA	3	1	2	1	3	1	11	MEDIA	29	MEDIA
18	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	2	0	2	1	6	BAJA	1	1	2	0	1	2	7	BAJA	17	BAJA
19	2	1	3	3	2	11	MEDIA	1	2	1	1	2	7	MEDIA	3	2	3	2	2	3	15	MEDIA	33	MEDIA
20	2	1	2	1	3	9	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	3	2	1	3	1	12	MEDIA	27	MEDIA
21	2	1	2	2	1	8	MEDIA	1	3	2	3	1	10	MEDIA	2	1	1	2	1	1	8	BAJA	26	MEDIA
22	2	3	1	3	2	11	MEDIA	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	2	1	3	2	1	11	MEDIA	36	MEDIA

23	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	0	1	2	1	1	7	BAJA	15	BAJA
24	3	2	1	3	1	10	MEDIA	2	3	2	3	1	11	MEDIA	2	3	3	1	2	2	13	MEDIA	34	MEDIA
25	2	1	2	1	3	9	MEDIA	0	1	2	1	2	6	BAJA	3	2	3	2	4	2	16	MEDIA	31	MEDIA
26	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	1	2	1	1	0	2	7	BAJA	28	MEDIA
27	2	2	1	2	1	8	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	3	2	2	3	1	2	13	MEDIA	29	MEDIA
28	0	2	1	1	2	6	BAJA	1	0	2	1	2	6	BAJA	1	2	1	1	2	0	7	BAJA	19	BAJA
29	1	2	1	1	2	7	MEDIA	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	2	2	1	3	1	11	MEDIA	26	MEDIA
30	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	4	2	3	2	18	ALTA	50	ALTA
31	3	2	3	2	1	11	MEDIA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	3	2	2	3	3	2	15	MEDIA	38	MEDIA
32	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	1	0	1	0	5	BAJA	15	BAJA
33	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	1	2	0	2	1	1	7	BAJA	14	BAJA
34	3	2	1	3	1	10	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	4	2	2	3	2	3	16	MEDIA	35	MEDIA
35	3	4	4	2	3	16	ALTA	3	2	3	4	3	15	ALTA	3	1	2	1	3	1	11	MEDIA	42	MEDIA
36	2	0	1	2	1	6	BAJA	1	1	1	0	1	4	BAJA	2	1	0	2	0	1	6	BAJA	16	BAJA
37	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	1	2	2	8	MEDIA	1	2	0	2	0	0	5	BAJA	21	BAJA
38	3	1	2	1	2	9	MEDIA	3	2	3	4	2	14	ALTA	3	2	1	3	2	3	14	MEDIA	37	MEDIA
39	1	1	1	1	0	4	BAJA	2	0	1	2	0	5	BAJA	2	0	1	1	2	0	6	BAJA	15	BAJA
40	1	2	2	1	2	8	MEDIA	1	3	1	2	3	10	MEDIA	2	1	1	0	1	2	7	BAJA	25	MEDIA
41	1	3	2	3	3	12	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	1	2	3	2	3	1	12	MEDIA	32	MEDIA
42	0	1	0	1	1	3	BAJA	1	2	1	2	0	6	BAJA	0	2	1	0	1	1	5	BAJA	14	BAJA
43	2	3	2	3	4	14	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	2	3	3	2	2	16	MEDIA	46	ALTA
44	2	1	3	3	2	11	MEDIA	2	3	2	3	1	11	MEDIA	3	2	1	2	2	3	13	MEDIA	35	MEDIA
45	0	2	0	1	2	5	BAJA	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	1	0	1	4	BAJA	13	BAJA
46	2	1	1	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	2	1	3	2	1	12	MEDIA	30	MEDIA
47	1	2	2	1	3	9	MEDIA	3	1	2	1	2	9	MEDIA	3	1	2	1	3	1	11	MEDIA	29	MEDIA
48	0	1	1	1	1	4	BAJA	1	2	0	2	1	6	BAJA	1	1	2	0	1	2	7	BAJA	17	BAJA
49	2	1	3	3	2	11	MEDIA	1	2	1	1	2	7	MEDIA	3	2	3	2	2	3	15	MEDIA	33	MEDIA
50	2	1	2	1	3	9	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	3	2	1	3	1	12	MEDIA	27	MEDIA

51	2	1	2	2	1	8	MEDIA	1	3	2	3	1	10	MEDIA	2	1	1	2	1	1	8	BAJA	26	MEDIA
52	2	3	1	3	2	11	MEDIA	4	3	2	3	2	14	ALTA	2	2	1	3	2	1	11	MEDIA	36	MEDIA
53	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	0	1	1	1	4	BAJA	2	0	1	2	1	1	7	BAJA	15	BAJA
54	3	2	1	3	1	10	MEDIA	2	3	2	3	1	11	MEDIA	2	3	3	1	2	2	13	MEDIA	34	MEDIA
55	2	1	2	1	3	9	MEDIA	0	1	2	1	2	6	BAJA	3	2	3	2	4	2	16	MEDIA	31	MEDIA
56	2	3	3	1	3	12	MEDIA	2	1	3	1	2	9	MEDIA	1	2	1	1	0	2	7	BAJA	28	MEDIA
57	2	2	1	2	1	8	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	3	2	2	3	1	2	13	MEDIA	29	MEDIA
58	0	2	1	1	2	6	BAJA	1	0	2	1	2	6	BAJA	1	2	1	1	2	0	7	BAJA	19	BAJA
59	1	2	1	1	2	7	MEDIA	1	2	1	2	2	8	MEDIA	2	2	2	1	3	1	11	MEDIA	26	MEDIA
60	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	4	2	3	4	16	ALTA	4	3	4	2	3	2	18	ALTA	50	ALTA
61	3	2	3	2	1	11	MEDIA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	3	2	2	3	3	2	15	MEDIA	38	MEDIA
62	1	2	1	0	1	5	BAJA	1	1	1	1	1	5	BAJA	1	2	1	0	1	0	5	BAJA	15	BAJA
63	1	0	1	1	1	4	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	1	2	0	2	1	1	7	BAJA	14	BAJA
64	3	2	1	3	1	10	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	4	2	2	3	2	3	16	MEDIA	35	MEDIA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y productividad en el Distrito Fiscal de Tarapoto - 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ VALERA BERNY ROBERTA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 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.

TARAPOTO, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04- 01-2023 14:56:08

Código documento Trilce: TRI - 0499810