



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un
hospital nivel III del Callao, año 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Cuneo Moore, Jesus Fernando (orcid.org/0000-0001-6001-6125)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

CO-ASESORA:

Mg. Saravia Ramos De Huamán, Giuliana del Pilar (orcid.org/ 0000-0002-2705-9462)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

La presente investigación la dedico a mis hijos, a mi madre, a mis hermanos, y a mi esposa que con su paciencia y amor me han acompañado en esta odisea educativa; y a mis docentes, así como a todos aquellos colaboradores que aportaron en este trabajo de investigación.

Agradecimiento:

Agradezco especialmente a Dios por todo, así también a la Universidad Cesar Vallejo por las herramientas tecnológicas, a los docentes por sus conocimientos y enseñanzas que permitieron el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice	iv
indice	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5 Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos Éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1 Resultados descriptivos	26
4.2 Análisis Inferencial	34
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48

Índice de Tabla

Tabla 1	Ficha Técnica del instrumento variable recursos humanos	23
Tabla 2	Ficha Técnica del instrumento variable productividad laboral	23
Tabla 3	Expertos que validaron los instrumentos	24
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento	24
Tabla 5	Gestión de recursos humanos	26
Tabla 6	Productividad laboral	27
Tabla 7	Gestión de recursos humanos y productividad laboral	28
Tabla 8	Reclutamiento y selección de personal	29
Tabla 9	Evaluación de desempeño y productividad laboral	30
Tabla 10	Relaciones laborales y productividad laboral	31
Tabla 11	Capacitación y productividad laboral	32
Tabla 12	Evaluación de recursos humanos y productividad laboral	33
Tabla 13	Correlaciones gestión de recursos humanos	34
Tabla 14	Correlaciones entre reclutamiento y selección de personal	35
Tabla 15	Correlaciones entre la evaluación de desempeño y productividad laboral	36
Tabla 16	Correlaciones entre las relaciones laborales y la productividad laboral	37
Tabla 17	Correlaciones entre la capacitación y la productividad laboral	38
Tabla 18	Correlaciones de evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral	39
Tabla 19	Correlaciones entre las relaciones laborales y la productividad laboral	37

Índice de Figuras

Figura 1: Gestión de recursos humanos	26
Figura 2: Productividad laboral	27
Figura 3: Gestión de recursos humanos y productividad laboral	28
Figura 4: Reclutamiento y selección de personal	29
Figura 6: Evaluación de desempeño y productividad laboral	30
Figura 7: Relaciones laborales y productividad laboral	31
Figura 8: Capacitación y productividad laboral	32
Figura 9: Evaluación de recursos humanos y productividad laboral	33
Figura 10: Capacitación y productividad laboral	34

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III, año 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica. El nivel alcanzado por el estudio fue el descriptivo correlacional y se basó en un diseño no experimental de corte transversal. Para recolectar los datos e información pertinente para el estudio fue utilizada la técnica de la encuesta, apoyándose de dos instrumentos validados por 3 expertos; aplicándose el índice de confiabilidad Alfa Cronbach (0.859) para la primera variable y una confiabilidad (0.905) para la segunda variable, los cuales fueron aplicados a una muestra de 92 colaboradores que laboran en un hospital nivel III objeto de la investigación. Los resultados mostraron que existe una moderada relación directa (0.649) y significativa ($p=0.001$) entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, aceptándose la hipótesis alternativa; así también los resultados de las correlaciones con la variable productividad laboral hipótesis específica 1 moderada relación (0.564) y significativa ($p=0.002$) entre el reclutamiento y selección de Personal y la productividad laboral; la hipótesis específica 2 moderada relación (0.473) y significativa ($p=0.001$) entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral; la hipótesis específica 3 moderada relación (0.473) y significativa ($p=0.001$) entre las relaciones laborales y la productividad laboral; la hipótesis 4 moderada relación (0.522) y significativa ($p=0.002$) entre la capacitación y la productividad laboral; la hipótesis 5 moderada relación (0.493) y significativa ($p=0.001$) entre la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral, según trabajadores de salud evaluados en un hospital nivel III del Callao

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, productividad laboral, confiabilidad, información pertinente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between human resource management and labor productivity in a level III hospital, year 2022. The study was of a quantitative approach, of a basic type. The level reached by the study was descriptive correlational and was based on a non-experimental cross-sectional design. To collect the data and information relevant to the study, the survey technique was used, relying on two instruments validated by 3 experts; applying the Cronbach Alpha reliability index (0.859) for the first variable and a reliability (0.905) for the second variable, which were applied to a sample of 92 employees who work in a level III hospital under investigation. The results showed that there is a moderate direct (0.649) and significant ($p=0.001$) relationship between human resources management and labor productivity, accepting the alternative hypothesis; as well as the results of the correlations with the labor productivity variable specific hypothesis 1 moderate relationship (0.564) and significant ($p=0.002$) between the recruitment and selection of Personnel and labor productivity; the specific hypothesis 2 moderate relationship (0.473) and significant ($p=0.001$) between performance evaluation and labor productivity; the specific hypothesis 3 moderate relationship (0.473) and significant ($p=0.001$) between labor relations and labor productivity; hypothesis 4 moderate relationship (0.522) and significant ($p=0.002$) between training and labor productivity; Hypothesis 5 moderate (0.493) and significant ($p=0.001$) relationship between the evaluation of human resources management and labor productivity, according to health workers evaluated in a level III hospital in Callao.

Keywords: Human resource management, labor productivity, reliability, relevant information.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión de Recursos Humanos (GRH), a nivel internacional ha sufrido cambios significativos, debido a los distintos fenómenos sociales y la crisis económica. En términos generales se han hecho mejoras en los procesos metodológicos en la GRH; aunque todavía se presentan problemas en las etapas de selección de personal, así como inadecuados perfiles para los puestos de GRH, lo que se manifiesta en una precaria gestión y administración del capital humano, dando como resultado la insatisfacción de los usuarios. Al respecto, Pires y Nunes (2017), en su investigación establecen que las prácticas GRH, presentan deficientes procedimientos de captación y contratación de personal, carencias en la evaluación para un mejor desempeño, así como percepciones negativas de los empleados, lo cual repercute en una menor productividad.

En el estudio se aprecia que, a nivel nacional, existen 15 regímenes laborales, lo que ha generado conflictos internos, y diferencias notorias entre los trabajadores estatales, en un intento por generar orden y establecer una escala meritocrática, se promulgó la Ley N° 30057, para instituir un ordenamiento a todos los empleados públicos. A pesar de la norma vigente, la administración pública ha crecido de forma descontrolada cada año, sin una eficiente administración de dichos recursos, precisamente en el sector salud según la institución encargada del Personal de la Salud (DIGEP) - 2021, señala que en todo el Perú existen 403 848 trabajadores asistenciales y administrativos, en las diferentes instituciones de Salud, en Lima son 159141 trabajadores y solo en las fuerzas armadas son alrededor de 9 161.

A nivel local, el hospital Nivel III materia de estudio ubicado en la provincia Constitucional del Callao, se han observado una serie de falencias en las actividades concernientes a la GRH. En este sentido, se observan problemas en las actividades relacionadas a la gestión y administración de personal; en la implementación de acciones para seleccionar y contratar personal requerido en las diversas áreas de trabajo, así como en las evaluaciones de desempeño periódicas, así también la formulación de planes de actualización y capacitación para los profesionales de la salud. Así mismo, se ha observado problemas de productividad laboral en el personal que labora al interior del Hospital, lo que se traduce en una precaria atención e insatisfacción del público. En este sentido, se desea conocer si

la GRH se encuentra relacionada con la productividad laboral. Dicho conocimiento permitirá centrar esfuerzos en mejoras de la gestión, en los concursos de reclutamiento, en la selección de personal, entre otros, que se traduzcan en cambios positivos en la productividad laboral y por consiguiente en la atención.

Debido a esta problemática la investigación tiene el siguiente problema general ¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un Hospital nivel III del Callao, año 2022? Así también, se plantearon los problemas específicos: (1) ¿Existe relación entre el reclutamiento y selección con la productividad laboral? (2) ¿Existe relación entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en un Hospital nivel III del Callao, año 2022? (3) ¿Existe relación entre las relaciones laborales y la productividad laboral en un Hospital nivel III del Callao, año 2022? (4) ¿Existe relación entre la Capacitación y la productividad laboral? (5) ¿Existe relación entre la evaluación de los recursos humanos y la productividad laboral en un Hospital nivel III del Callao, año 2022?

De la problemática general se determina el siguiente Objetivo General: Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022. Así mismo, se plantearon los siguientes Objetivos Específicos: (1) Determinar si existe relación entre el reclutamiento y selección con la productividad laboral. (2) Determinar si existe relación entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral. (3) Determinar si existe relación entre relaciones laborales y la productividad laboral. (4) Determinar si existe relación entre la Capacitación y la productividad laboral. (5) Determinar si existe relación entre la evaluación de los recursos humanos y la productividad laboral.

De lo antes descrito existe Justificación teórica, que se sustenta en los antecedentes académicos y las teorías que sustentan las variables objeto de la investigación, que permitirá llenar vacíos y mayor profundización del conocimiento relacionado a la problemática que se experimenta al interior del hospital. Justificación práctica, este estudio tiene significancia, porque permite una visión clara del problema que facilite un planteamiento que conduzca a soluciones eficientes para superar la problemática. En lo que respecta a la Justificación metodológica, debido a que el desarrollo técnico y metodológico del estudio

facilitará a los interesados en estudios similares, en el planteamiento y desarrollo de sus informes.

En tal sentido se planteó la hipótesis general correspondiente: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022. Así mismo, se plantearon las siguientes hipótesis Específicas: (1) Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección con la productividad laboral. (2) Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral. (3) Existe relación significativa entre las relaciones laborales y la productividad laboral. (4) Existe relación entre la Capacitación y la productividad laboral. (5) Existe relación significativa entre la evaluación de los recursos humanos y la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Fueron recopiladas una secuencia de informaciones relacionadas al tema investigativo, así como teorías y definiciones que fundamenten las relaciones entre las variables de estudio. En tal sentido, se detallan los elementos teóricos:

En los antecedentes internacionales, se propone el trabajo realizado por Adamowicz y Szepeluk (2022) en su artículo acerca de la reforma agraria y la productividad proponen como objetivo observar la confluencia de la productividad laboral. La metodología de enfoque mixto, descriptivo correlacional. Se utilizaron diferentes análisis estadísticos como medidas de dispersión, la varianza y la desviación estándar. Se aplicó la fórmula de convergencia sigma que mostro que en el periodo 2003-2008, el coeficiente de variación en el desarrollo de los sectores rurales disminuyó y la formula beta mostró que, en las regiones pobres, se registraron aumentos de productividad precarios. El estudio concluyo que existe convergencia entre la productividad laboral y el capital.

M'baye (2022) en su estudio sobre el crecimiento económico y la productividad laboral en la Unión Económica y Monetaria de África Occidental (UEMOA), estableció el objetivo de observar la relación existente entre la productividad laboral y el crecimiento económico. La metodología utilizada de enfoque mixto, de tipo descriptivo- correlacional. Se utilizó la prueba de Granger para encontrar la causalidad. Los resultados muestran disparidades en las pruebas de raíz unitaria del panel, las pruebas de causalidad de Panel Granger; así como en las pruebas de cointegración del panel de Pedroni y Maddala y Wu. El estudio concluyo que la productividad laboral no influye de forma significativa en el nivel de vida del trabajador y el crecimiento económico, probándose la hipótesis nula.

Tang et al. (2022) en su investigación acerca de la influencia de la fortaleza de la (GRH) en la autoeficacia creativa. Determinaron el objetivo de precisar la relación existente entre la (GRH) y autoeficacia creativa. La metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 384 encuestados. Los resultados obtenidos para la variable (GRH) el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.924 y para la variable autoeficacia creativa es 0,909. El estudio llego a la conclusión que fortaleza de la (GRH) tiene un efecto significativo en la variable autoeficacia creativa.

Yu et al. (2022) en su estudio acerca de la (GRH) estratégica y la resiliencia organizacional propusieron como objetivo de observar la relación entre (GRH) estratégica y la resiliencia organizacional. Metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional. La muestra constituida por un total de 379 empleados. Los resultados indicaron que la varianza máxima del factor fue del 28,22 %, que fue mucho menor que el 40 %; revelándose que no hubo sesgo significativo del método común en esta investigación. La (GRH) estratégica tiene significativa relación con la resiliencia organizacional, mejorando su capacidad de innovación, reparación y recuperación en el entorno organizacional.

Gonzales y López (2021) en su artículo establecieron el objetivo de observar los efectos de la inversión foránea sobre la productividad laboral. Metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. Se utilizó las especificaciones econométricas por medio del método generalizado de momentos, los resultados mostraron una significativa relación en la intervención de la inversión extranjera directa que coadyuva en el crecimiento de la productividad laboral. El informe concluyó que la inversión de transnacionales directamente contribuye significativamente al desarrollo económico, generando un aumento en la productividad laboral.

Santos et al. (2021) en su investigación acerca de los gastos realizados en pandemia de COVID-19 en la GRH, establecieron, establecieron el objetivo de analizar los costos desde el primer día de la pandemia de COVID-19 en la GRH en un nosocomio portugués. La metodología empleada de enfoque cuantitativo, el estudio de nivel descriptivo, retrospectivo y unicéntrico. Utilizándose el análisis de datos referidos al período del 1 de marzo al 31 de mayo de 2020. La muestra estuvo constituida por 8,000 profesionales de salud de los diferentes niveles. Las conclusiones a las que llegaron fueron que en el primer trimestre de la infección por COVID-19 los costos globales relacionados con los profesionales de la salud, se habían triplicado.

Genari y Macke (2021) en la investigación realizada proponen el objetivo de determinar la influencia de la (GRH) en el compromiso organizacional. Metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo-trasversal; la muestra fue conformada por 290 colaboradores de empresas clasificadas, se utilizó como técnica el modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados obtenidos observan que la (GRH) está

representada por tres dimensiones. El estudio concluyó que la (GRH) tiene significancia y un impacto positivo en el compromiso afectivo y el compromiso normativo.

Mahamid (2021) en su investigación acerca de la relación en la demora y la productividad se estableció como objetivo observar la importancia de los factores de retraso y productividad. De enfoque cuantitativo, descriptivo- correlacional. La muestra fue constituida por 50 colaboradores, utilizándose el cuestionario. Los resultados muestran entre contratistas y consultores una buena correlación, así mismo sobre la importancia de los factores de demora ($r_s=0.85$) y factores de productividad laboral ($r_s=0,82$). El informe concluyó que existe relación importante entre la productividad laboral y la demora.

Adamopoulos y Restuccia (2020) en su investigación acerca de la influencia de la política de tierras de gran extensión y la productividad agrícola, establecieron como objetivo que factores políticos sociales afectan la productividad. El presente artículo de enfoque cuantitativo, descriptivo. El análisis se realizó a través de datos agregados y de fuentes de nivel micro. La muestra se conformó de 448 hogares. El informe concluyó que el impacto de la reforma agraria disminuye considerablemente en las fincas en un 34 por ciento, así también la productividad agrícola en un 17 por ciento.

Subramonio y Chadwick (2020) en su artículo de investigación con respecto a la relación entre el desempeño y la tenencia a nivel de unidad. Consideraron como objetivo indagar sobre los factores y características de la (GRH) y el rendimiento. La metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo- correlacional, transversal. La muestra utilizada fue de 514 librerías. Se realizaron dos estudios; en el primero los resultados obtenidos fue que todas las hipótesis mediante un análisis de regresión moderado fueron probadas, y el segundo los resultados indicaron que la tenencia agregada tiene relación con la productividad laboral. Los resultados se establece la una relación importante entre las variables de estudio.

Ferreiro et al. (2019) en la investigación realizada acerca de la capacitación y la gestión de las destrezas, propusieron el objetivo de analizar los perfiles de las empresas más importantes que laboran en España mediante las variables Formación y Gestión del Talento. Metodología del estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. Como instrumento se utilizó el cuestionario, así como técnicas

de análisis de regresiones lineales múltiples, aplicándose correlaciones de Pearson y varianzas unifactoriales. La muestra estuvo constituida por los departamentos encargados del manejo de recursos humanos de 100 empresas. El informe concluyó que existe un comportamiento disparejo en las variables alineadas al conocimiento, capacitación y la gestión de las destrezas.

Jaimes et al. (2018) publicaron un artículo donde analizaron los elementos que determinan la productividad laboral en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Establecieron el objetivo de reconocer los factores específicos de la productividad de las PYMES. Metodología de enfoque cuantitativa, de tipo exploratorio. Se utilizó como técnica la encuesta. La muestra estuvo constituida por las pymes pertenecientes al sector de confecciones. Se aplicó el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach. Se evidencio en los resultados que en el análisis factorial exploratorio de la dimensión humana y del proceso productivo, existen correlaciones moderadas y grado de adecuación de los datos. El informe llego a concluir que existe una significativa correlación entre la productividad laboral y los factores determinantes propios de la región.

Carvalho et al. (2017) en su artículo acerca de la disminución de productividad en enfermería, establecieron el objetivo de realizar un análisis significativo de la relación entre el menoscabo de la productividad en los trabajos de enfermería y las cargas de laborales en un nosocomio escuela. La metodología de enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo, como instrumento se utilizó el cuestionario, realizándose el análisis de los datos mediante estadística descriptiva y analítica. La muestra conformada por 211 trabajadores en enfermería. Los resultados obtenidos fueron un promedio de 6.38% de disminución en la productividad; así también el 75% de los técnicos de enfermería presentaron 9,57% de pérdida de productividad, así como en el caso de los enfermeros (8,75%) y auxiliares de enfermería (8,50%). El estudio concluyó que los trabajadores de salud presentaron una significativa reducción de la productividad y limitaciones laborales asociadas a las cargas de trabajo.

Pires y Nunes (2017) en un artículo, plantearon el objetivo de conocer si las Práctica de GRH intensifican el nivel de comportamiento de la ciudadanía y su compromiso afectivo cuando se incentiva valores en la organización. La metodología utilizada en el estudio fue en base al enfoque cuantitativo, de nivel

descriptivo-correlacional, recogiendo los datos para aplicar una encuesta a una muestra de 525 empleados, cuyos instrumentos emplearon la escala de Likert, así como el coeficiente alfa de Cronbach para su confiabilidad, se obtuvieron como resultados que los empleados mayores tienen percepciones más positivas en las prácticas de GRH ($r = 0.13$; $p < 0.01$), con niveles altos de compromiso organizacional, comportamientos ciudadanos ($r = 0,21$; $p < 0,01$). Las percepciones de prácticas de GRH mostraron una correlación positiva con las percepciones de virtud organizacional ($r = 0,73$; $p < 0,001$), concluyendo que existe significativa relación entre las variables de objeto de la investigación, las prácticas de GRH y la variable desempeño laboral.

En los antecedentes nacionales se menciona el trabajo elaborado por Solís et al. (2022) en su investigación respecto los recursos humanos y la gestión empresarial, cuyo objetivo fue realizar un estudio sobre de la relación entre las variables mencionadas. Metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo básica, correlacional de corte transversal. En referido estudio se utilizó como instrumento la encuesta. La muestra está conformada por 100 trabajadores de la empresa objeto de estudio. El aporte de la investigación, se basa en teorías para la producción de futuros estudios que desarrollen el contenido de los recursos humanos. Se llega a la conclusión que el factor humano es importante para los procesos de optimización dentro de la empresa, así como la contribución que realiza en el progreso de la cultura organizacional.

Solís et al. (2022) en su trabajo respecto a la Innovación Tecnológica y gestión de la calidad establecieron como objetivo el predominio de los adelantos tecnológicos en la gestión del capital humano. La metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo básico, hipotético-deductivo, correlacional, transversal. El tipo de muestra fue censal. Los resultados obtenidos en el coeficiente de confiabilidad para la primera variable fueron de 0,925 y el coeficiente para la variable segunda fue de 0,955, deduciéndose alta confiabilidad de las variables. El informe llegó a la conclusión que la innovación tecnológica tiene significativamente relación con la gestión de calidad.

Cruz (2021), en su investigación doctoral de gestión por competencias y productividad laboral, se estableció el objetivo de identificar cómo influye la gestión por competencias, y la productividad laboral en las ventas de la Empresa EPSON

PERÚ. Metodología de enfoque mixto de diseño explicativo, comparativo, longitudinal, Prospectivo y proyectivo. La muestra constituida por 120 trabajadores, se elaboró el instrumento tipo encuesta, para el análisis de datos se usaron los softwares estadísticos SPSS versión 24.0 y STATA. Los resultados y las conclusiones mostraron que existe una significativa relación entre la Gestión por competencias y productividad laboral de la fuerza de ventas.

Rodríguez (2021) en su investigación doctoral acerca de la satisfacción laboral y productividad, se estableció como objetivo identificar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de los Juzgados Civiles. La metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal. La muestra constituida por 70 trabajadores, se utilizó como instrumento la encuesta, aplicándose el Alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0.80. y el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.618, demostrando una significativa asociación entre las variables. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los Juzgados Civiles.

Pilco (2020) realizó la investigación doctoral para mejorar la productividad laboral, cuyo objetivo fue establecer una guía que fomente el desarrollo dentro de la organización ayudando a modernizar la productividad en la Oficina Desconcentrada de Control Interno. Metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo- propositivo. La muestra integrada por 9 trabajadores, se utilizó como instrumento la encuesta y la Escala Gráfica Discontinua. Los resultados arrojaron que el grado de desarrollo organizacional medio 89% y alto 11%; y, la productividad laboral alcanzó el nivel medio 44%, alto 44% y bajó 11%. El estudio concluyó con el diseño de una guía de desarrollo organizacional, que permite lograr una mejora significativa en la productividad laboral, lo cual, en opinión de expertos, alcanzó 95,06% de efectividad en el diseño.

Romero (2020) en su investigación doctoral en GRH y Satisfacción Laboral, proyecto como objetivo observar la relación entre la GRH y satisfacción laboral del personal. La metodología cuantitativa, de tipo no experimental, descriptiva- correlacional, de corte transversal. La muestra se conformó por 65 trabajadores. Se utilizó como técnica, la encuesta. Los resultados muestran que el 90.9% de trabajadores se mostraron medianamente satisfechos y un 3.1% manifestaron estar

satisfechos con la gestión empleada para los trabajadores. El estudio concluyó que existe una significativa relación entre la GRH y la satisfacción laboral.

Moreira (2018) en su investigación para optar el grado de doctor, de cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral, se estableció como objetivo identificar cómo afecta el clima organizacional en la productividad de los empleados en las Instituciones de Educación. La metodología de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva-transversal y observacional. El instrumento que se aplicó fue la encuesta, a una muestra de 370 empleados, aplicándose el coeficiente de alfa de Cronbach, con una fiabilidad de 0.964. Los resultados establecieron que el clima organizacional tiene influencia significativa en la productividad del Capital Humano en los organismos de educación objeto de la investigación.

Rueda (2018) en su investigación de la gestión pública y la GRH, propuso el objetivo observar la relación entre la gestión pública y la GRH. Metodología de enfoque cuantitativo mixto de tipo básica, descriptiva-correlacional. La muestra utilizada fue de 61 personas que laboran en el gobierno regional. Se utilizó como instrumento la técnica de la encuesta, aplicándose el Coeficiente de Correlación de Pearson. Obteniéndose que el 0,94 está cerca al valor ideal 1. El informe llegó a concluir que existe una relación significativa, entre la variable gestión pública y la variable GRH durante el periodo 2016.

Vélez (2018) en su investigación acerca de la gestión del conocimiento y productividad laboral, estableció como objetivo observar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral. Metodología de enfoque cuantitativa; tipo básica, descriptiva-correlacional; no experimental. La muestra constituida por 136 funcionarios, se utilizó como instrumento la encuesta; aplicándose el estadístico Rho de Spearman para establecer la relación existente entre las variables, así también el coeficiente de correlación fue de 0,322, lo que demostró una relación positiva débil entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$. El informe concluye que existe una significativa relación entre la gestión del conocimiento y la variable productividad laboral.

El estudio fundamenta su planteamiento en la teoría de McGregor (1960), en su teoría sobre el fundamento de las relaciones sobre la calidad y el actuar humano en la GRH, señala: Teoría X, desarrolla la animadversión e insatisfacción del

hombre hacia el trabajo, el cual lo realiza solo para satisfacer sus necesidades, así también expone la mediocridad colectiva, en general el hombre no posee ambición o aspiraciones, sólo está interesado en mantener su seguridad, mostrándose reacio, adverso, sin cooperar con las metas de la organización, teniendo en cuenta estas premisas, la teoría establece que sólo mediante controles externos y castigos se puede lograr el rendimiento deseado en el trabajador, así también establece como principio básico la dirección y control que deben establecer los responsables en los diferentes niveles de gestión, siendo las necesidades primordiales las de la organización.

Teoría Y, propugna en contradicción a la teoría X, que el trabajo es fuente de autorrealización y satisfacción, pues un individuo estable, bien definido y controlado realizará su trabajo con mayor devoción, redundando en un rendimiento elevado. Un trabajador comprometido y responsable, desarrolla mejor sus capacidades, teniendo mejor capacidad de resolución de problemas aplicando iniciativa e innovación, uno de los principios que defiende esta teoría, es el de la integración, producir condiciones necesarias para que los individuos accedan a su objetivos individuales de realización, orientándolos a conseguir y alcanzar las metas establecidas por la organización, no solo reconociendo las necesidades de las empresa, sino también la importancia de las necesidades del trabajador.

Otra teoría tomada en cuenta es la mencionada por Herzberg (1966), explica en su teoría de los dos factores que el hombre es influenciado respecto a su actividad laboral por dos factores: higiénicos y de motivación al trabajo, estas premisas se basan en que existen ciertas situaciones que devienen en el satisfacer o no lograr la satisfacción de éste en el ámbito laboral, siendo estas de índole contraria. Así también, la teoría se fundamenta en la hipótesis de que el individuo presenta dos clases de necesidades; una es la obligación de eludir las situaciones que le producen tristeza o incomodidad y, por otra parte, es el ansia de perfeccionarse y desarrollarse de forma integral.

Así mismo, Ouchi (1982), señala en base a lo propuesto por McGregor, una variante que establece como: Teoría Z, la organización es una corporación responsable preocupada por el incremento de las capacidades y aptitudes de sus empleados, así como la búsqueda del consenso en las elecciones que brinden mejoras en la empresa, la participación de todos los individuos tiene

un carácter fundamental en logro de las metas trazadas, de esta manera el mensaje y los principios bases de la organización son difundidos a toda la estructura organizacional. Esta teoría propugna el desarrollo individual con un sólido compromiso colectivo, en el cual el bienestar de los trabajadores mejorará las relaciones interpersonales, así también contribuirá a la consolidación del vínculo integralista, característica principal de este enunciado.

Chiavenato (2012) define la variable gestión de recursos humanos como el camino para conseguir eficientemente y en forma eficaz el éxito en las organizaciones, mediante las habilidades, destrezas e innovación que aportan los individuos a las organizaciones, así mismo estableciéndose las mejores condiciones para que ellos procuren sus metas individuales.

Según Chiavenato (2012) son dimensiones de la variable gestión de recursos humanos: el reclutamiento y selección, la evaluación de desempeño, las relaciones laborales, la capacitación y la evaluación de los recursos humanos.

Chiavenato define la dimensión reclutamiento como un proceso de atracción de candidatos identificados en el mercado laboral, este inicia con la emisión del requerimiento del área usuaria.

Así también define a la dimensión selección de personal como la elección del individuo idóneo para el área adecuada. Con la selección se pretende cubrir las áreas carentes de personal calificado con la finalidad de mejorar y conservar la eficiencia en el desempeño de los integrantes de la empresa, así como el desarrollo y mejoras en la organización.

La dimensión evaluación del desempeño como una opinión ordenada de cómo se desenvuelve un individuo en su unidad de trabajo y el potencial que desarrolla. También refiere que la evaluación es una etapa para analizar, esquematizar y establecer el valor, pertinencia y habilidades de un trabajador.

Chiavenato también refiere a la dimensión relaciones laborales como las actividades de GRH, son aquellas relacionadas a la interacción y a los movimientos internos realizados por los integrantes de la organización. Las cuales pueden ser rotaciones, destacados, ceses, conflictos laborales, etc.

la dimensión capacitación como un proceso de enseñanza a corto plazo, efectuado de manera metódica, mediante el cual se adquieren conocimientos, que coadyuvan al desarrollo potencial de las habilidades y capacidades de acuerdo al

puesto y los objetivos de la empresa. Esta metodología transmite conocimientos relativos al trabajo que se va a desempeñar.

La dimensión evaluación de la GRH, es el procedimiento que se realiza para efectuar la comprobación de las prácticas de responsabilidad social, así también menciona que una de las prácticas más usadas es la auditoría en base a los recursos humanos, en la cual se realizará un análisis de las gestiones administrativas y las políticas de la organización con respecto al personal, así como las sugerencias para las mejoras respectivas.

Dolan et al. (2007) define el reclutamiento al conjunto de acciones fundamentales realizadas para atraer a suficientes individuos capacitados, de manera que la empresa seleccione a los prospectos idóneos con la finalidad de suplir sus necesidades laborales, publicitando atractivas ofertas de empleo. También define la selección de personal como una consecución de actos destinados a la formulación de una base de datos que contenga los datos de los postulantes a un cargo dentro de la organización, así como la precisión de quién será seleccionado.

Para Rodríguez (2004) el reclutamiento y selección de talento humano es el proceso de identificación entre las diferentes opciones de candidatos para cubrir una necesidad laboral al interior de la organización, siendo aquel seleccionado el más adecuado para desempeñarlo eficazmente.

Sobre el tema López et al. (2018) opina que este proceso deberá basarse, en primer lugar, en la selección y reclutamiento de individuos con un alto nivel de cualidades, es decir, tomando en cuenta su desarrollo en el futuro, estableciendo los requisitos del puesto a través de los medios publicitarios convenientes.

En ese contexto Gómez et al. (2008) señala que es un procedimiento en el cual se van a congrega un grupo de postulantes con ciertas capacidades en búsqueda de un empleo. Define también al proceso de selección como el acto decisorio sobre la persona elegida para ocupar el puesto laboral, tomando en cuenta sus conocimientos y aptitudes para futuros cambios de puesto de trabajo.

En ese sentido Dolan et al. (2007) define como un proceso organizado para verificar, apreciar y contribuir acerca de las cualidades, proceder y efectos relacionados con las labores de la organización, con el propósito de establecer la

capacidad productiva del empleado, así como las mejoras de su rendimiento en el tiempo, utilizando métodos adecuados para su evaluación.

Para Rodríguez (2004), consiste en la valoración y estimación de la eficiencia y eficacia del individuo en su puesto laboral y su desempeño en una unidad de tiempo determinada, esto quiere decir que el trabajo se mide de acuerdo a las capacidades del individuo, siendo la evaluación necesaria para establecer mejoras para los empleados más destacados.

Gómez et al. (2008), establece que, para la evaluación del desempeño, debe coincidir con una serie de factores: La identificación, es el medio por el cual se van a identificar las áreas de trabajo que se van a analizar. La medición, se refiere a la elaboración del discernimiento acerca del rendimiento del trabajador. La gestión, está constituida por el resultado de la evaluación.

Para Rodríguez (2004), son las actividades oportunas realizadas con el propósito de integrar al individuo con sus pares dentro de la organización mediante un proceso planificado y ordenado, esta inducción puede no estar definida en un protocolo alguno y ser de la misma manera eficaz.

Según Gómez et al. (2008) contar con un medio fluido de interacción donde participen los trabajadores, y a la vez tengan acceso a información de primera mano, para poder expresar sus ideas y su sentir con la intención de mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados al interior de la organización, esto ayudará a un mejor manejo y solución de los conflictos que pueden presentarse.

Para Dolan et al. (2007) la capacitación es una serie de pasos dirigidos a mejorar la productividad, potenciando las destrezas de los miembros de la organización mediante la suma de saberes, cualidades e innovación, así también como la satisfacción de sus necesidades.

López et al. (2018) establece la necesidad de un proceso de formación y una retroalimentación continua (feedback) de los trabajadores, con el objetivo de verificar el nivel de desarrollo y las posibles mejoras dentro de la institución. Una capacitación permanente ayuda a potenciar las cualidades de los empleados.

Para Rodríguez (2004) el proceso de formación, dimensiona y constituye uno de los procedimientos fundamentales orientados al desarrollo de las cualidades y capacidades de los trabajadores, de esta forma pueden contribuir con mejores habilidades al progreso de la organización. Con ayuda de las tecnologías y las

herramientas digitales, se puede tener acceso a programas de capacitación mucho más eficientes y de menor costo.

Gómez et al. (2008) definen como el procedimiento mediante el cual se le capacita a los trabajadores acerca de conocimientos específicos o se les enseña a enmendar deficiencias que afectan su rendimiento en procura de los fines de la organización.

Dolan et al. (2007) refieren que el enfoque práctico y veraz para la evaluación de la GRH, la auditoría como herramienta de evaluación organizada de las políticas y planes del recurso humano dentro de una organización; y de los enfoques del análisis de puestos de trabajo, el cual usa procedimientos de muestreo, examinando de forma aleatoria todas las acciones efectuadas por los colaboradores con la finalidad de advertir deducciones acerca del área de recursos humanos, así también realizar cambios y modificaciones en la organización para mejorar los servicios o bienes que esta ofrece.

Así también Dolan et al. (2007) definen GRH como las funciones y actividades referentes a los recursos humanos que se ejecutan dentro de un marco interno, esto quiere decir la organización, y externo, el ambiente. En el cual, el desarrollo de la gestión debe buscar la unidad, direccionando acciones y sucesos que contribuyan a establecer y consolidar políticas de GRH en el interior de la organización.

Señala Rodríguez (2004) que GRH se entiende como el conjunto de quehaceres, procesos y herramientas desarrolladas y aplicadas en una organización, cuyos objetivos son administrar y situar a las personas idóneas en los puestos convenientes, capacitados y con un alta grado de motivación para aportar de forma eficaz a la obtención de los objetivos propuestos. Así también manifiesta que facilita la salida de aquellos individuos que no aportan capacidades suficientes en la consecución y logro de los resultados favorables a la empresa.

Mencionan Werther y Davis (2008) la auditoría es un instrumento de suma utilidad y su importancia radica en el control eficiente y eficaz para ayudar a obtener una retroalimentación en los diferentes procesos que se realizan en la institución, facilitando la aplicación de soluciones prácticas y necesarias.

Koontz et al. (2012) definen la variable productividad laboral como la consecución de capacidades que aportan los individuos en lograr los objetivos de

la empresa, utilizando recursos mínimos requeridos para completar los fines establecidos en el rendimiento a nivel individual y de la organización, siendo medible en el tiempo.

Según Koontz et al. (2012) mencionan como dimensiones de la productividad laboral: la calidad y la efectividad y eficiencia. En ese sentido define la dimensión calidad como el camino para llegar a la excelencia al brindar un bien o servicio, y no solo el statu quo, sobre adquirir utilidades. Así también la nombra como el armamento táctico por excelencia que se usa en la actualidad para la consecución de logros en el comercio internacional. la dimensión efectividad y eficiencia, se define como dos elementos que se conjugan para lograr las metas propuestas de la organización, especificando que la efectividad es la consecución de los objetivos, mientras que la eficiencia se define la forma como alcanzar los fines propuestos con el uso mínimo de recursos, logrando mejorar el desempeño organizacional e individual.

Al respecto Bain (1985) define la dimensión calidad como la apreciación subjetiva, fundamentada en la mayor incidencia y captación personal, sobre lo que desean los individuos. La calidad es entendida como la búsqueda de satisfacción sobre lo que desean los individuos.

Para Gómez et al. (2008) son las organizaciones que establecen de forma eficaz un plan de mejora de la calidad consiguen resultados mucho más satisfactorios que aquellas que no consideran un planeamiento de la misma.

En ese aspecto Bain (1985) conceptualiza la efectividad y eficiencia como las capacidades para obtener y mantener un mejor desempeño en el logro de resultados satisfactorios, tanto individuales, como de la organización. Así también la motivación, la mejora continua y los cambios constructivos para lograr una mayor productividad.

Según Levy (2018) define la dimensión efectividad como el conseguir los objetivos de manera impecable y sólida, así también la eficiencia como los medios necesarios para desarrollar el crecimiento de la organización. Las cuales se van lograr de acuerdo a las capacidades, conocimientos y entorno que posibilite la actuación adecuada de los trabajadores.

Bain (1985) define la variable productividad laboral como un elemento esencial para mejorar el status de vida del trabajador en la realidad y para conseguir

un eficiente y adecuado uso de los recursos, mejorando la gestión administrativa y que a su vez redunde en mejorar la calidad de la vida, alcanzando la satisfacción individual y de la organización.

Según Levy (2018) la variable productividad es el medio que se alcanza mediante el uso apropiado y eficaz del capital humano y los recursos existentes en la organización, aprovechando de manera eficiente dichos recursos para los logros de la empresa.

Así también define Gómez et al. (2008) definen la variable productividad como la medida requerida como valor agregado que aporta el empleado particularmente, a la creación de bienes o servicios, que afectan dentro de la organización. Esto quiere decir que, a mayor producción del trabajador, mayor productividad de la empresa. Los cuales están orientados a mejorar los resultados hacia los usuarios.

III. METODOLOGÍA

Las fases del proceso metodológico seguido al desarrollar la investigación han concordado con los parámetros de la metodología cuantitativa, cuyos aspectos han sido considerados en los puntos siguientes:

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es una investigación de tipo básica, al respecto Tamayo (1999) señaló que esta se desarrolla en un escenario teórico y su finalidad esencial es extender teoría a través de la manifestación de bases de conocimiento y principios. Este tipo de investigación hace uso meticulosamente de procedimientos apoyados en la toma de muestras, con la intención de difundir sus descubrimientos y estos sirvan de fuentes para otras investigaciones.

3.1.2 Diseño de investigación

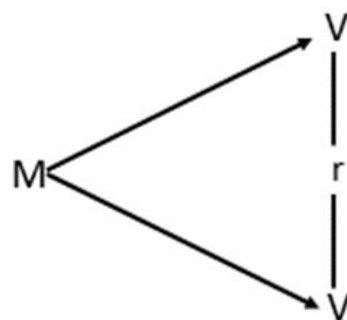
La investigación fue propuesta de acuerdo al enfoque cuantitativo. En este contexto, Hernández et al. (2010) argumentaron que en este enfoque las propuestas a investigar son concretas y precisos desde el origen del estudio. En el cual las hipótesis se proponen de forma previa, así también la recolección de la data se basa en la medición y el uso instrumentos estadísticos, siendo un estudio objetivo, el cual sigue patrones definidos y estructurados, con la finalidad de extender los hallazgos; propiciando nuevas investigaciones, así como la estructuración y la argumentación de las teorías propuestas; así mismo Guerrero y Guerrero (2014) establecieron que al realizar la comparación de las hipótesis, aplicando métodos estadísticos, estas pueden ser aceptadas o no aprobadas propuestas en diferentes situaciones, elaborándose posteriormente nuevas teorías al ser aceptadas. Es una investigación No experimental, en ese orden de ideas Hernández et al (2010) mencionaron que este tipo de investigaciones son organizadas y empíricas, en la cual las variables no son manipuladas, así mismo las relaciones entre las variables suceden tal cual se establecen en su contexto natural.

Por la particularidad este estudio es descriptivo correlacional, en ese sentido Hernández et al (2010) definieron que su alcance se limita a la medición o recolección de datos de forma aislada o agrupados acerca de las variables en

estudio, así también correlacional, en ese contexto Hernández et al (2010) refirieron que el fin de este tipo de estudio es comprender si existe alguna relación, así como el vínculo que existe entre dos o más concepciones, clases o variables en el contexto que se desarrollan. Es un estudio Transversal, así lo refirió Ríos (2017) cuando se realiza la obtención de la información en una determinada etapa o punto definido de tiempo.

Figura 1

Representación gráfica del diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra

V1: Gestión de Recursos Humanos

V2: Productividad Laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Chiavenato (2012), la define como el camino para conseguir eficientemente y en forma eficaz el éxito en las organizaciones, mediante las habilidades, destrezas e innovación que aportan los individuos a dichas organizaciones, así mismo estableciendo las mejores condiciones para que ellos procuren sus metas individuales.

Definición operacional

Para cuantificar la variable gestión de recursos humanos se dispusieron 5 dimensiones: el reclutamiento y selección, la evaluación de desempeño, las relaciones laborales, la capacitación y la evaluación de los recursos humanos y 12 indicadores.

Indicadores

Para realizar la medición se estructuró en base a 12 indicadores, de los cuales tenemos a: Oferta de trabajo, puesto de trabajo, rotación de personal, métodos de evaluación, beneficios, relaciones interpersonales, conflictos laborales, desarrollo de capacidades, acceso a las Tics, cambio organizacional, responsabilidad social y auditoría.

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Koontz et al. (2012), definieron la variable productividad laboral como la consecución de capacidades que aportan los individuos en lograr los objetivos de la empresa, utilizando recursos mínimos requeridos para completar los fines establecidos en el rendimiento a nivel individual y de la organización, siendo medible en el tiempo.

Definición operacional

Para cuantificar la variable Productividad laboral se utilizaron 2 dimensiones: calidad y efectividad y eficiencia; así como 6 indicadores.

Indicadores

La medición se estructuró teniendo en cuenta 6 indicadores, de los cuales: Gestión administrativa, aptitud para el servicio, ámbito orientado a los resultados, dignidad, motivación y conocimiento.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población está constituida por 800 trabajadores de salud del nosocomio objeto de estudio ubicado en el Callao. En relación al concepto de Ríos (2017) menciona al grupo o la serie de personas, elementos, casos, situaciones u objetos que poseen características comunes y que son de utilidad para el método investigativo.

Criterios de inclusión:

Para este estudio se ha considerado a todos los trabajadores de salud de un hospital nivel III del Callao año 2022, que están de acuerdo con participar de forma libre y voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión:

En lo que se refiere a las exclusiones, son aquellos trabajadores de salud de un hospital nivel III del Callao año 2022, que no deseen participar de forma libre y voluntariamente en la investigación, así como los colaboradores que no laboran en el nosocomio objeto de estudio.

3.3.2 Muestra

En el estudio se utilizará una muestra de aproximadamente 92 trabajadores de salud de las diferentes áreas del nosocomio objeto de la investigación. En relación a lo establecido Ríos (2017) estableció que la muestra la conforma un grupo característico de la población que tienen características semejantes de la población referida; así también lo mencionaron Hernández et al (2006) como una variedad cercana, de cualidades y peculiaridades similares a la población de estudio.

3.3.3 Muestreo

Al respecto Ríos (2017) señaló que el muestreo es una técnica que ayuda a elegir de forma concordante e idónea a las unidades o componentes que integran la muestra, en ese sentido Gómez (2012) estableció que es una herramienta de gran valor en la investigación, es el método mediante el cual el investigador, elige los elementos representativos con la finalidad de obtener los antecedentes que le

permitirán conseguir información confiable de la población materia del estudio. Muestreo no probabilístico Cortez e Iglesias (2004) lo definieron como la dependencia del discernimiento del investigador, quien de acuerdo a su criterio va a decidir qué componentes conformaran la muestra representativa; así también Hernández et al (2006) refirieron que la opción para escoger los elementos que van a ser utilizados como muestra en la investigación, dependen del discernimiento o juicio del investigador, y no de alguna fórmula de probabilidad.

3.3.4 Unidad muestral

Según Hernández et al. (2010) es cada componente que conforma la totalidad de la muestra, esto quiere decir los individuos o propósitos de estudio de los cuales se conseguirán los datos o la referencia final. En ese sentido es cada empleado del hospital objeto de estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica para establecer la recolección de los datos que se va a utilizar, es la técnica de encuesta. En este sentido Gómez (2012) menciona que la encuesta es una opción viable, que se basa en el delineación y empleo de determinadas interrogantes orientadas a recoger ciertos datos, así también esclarece que la encuesta se produce de forma detallada con respecto a la consecución de ciertas etapas o procesos con la finalidad que el investigador pueda recolectar datos confiables de la muestra o población objeto de estudio.

Para conseguir los datos se utilizó, un instrumento, el cual se elaboró a base de un cuestionario con un total de 45 ítems. En este sentido, Hernández et al. (2010) mencionaron que en los cuestionarios se desarrollan preguntas en cuyos ítems posibilitan establecer criterios y apreciaciones de los individuos con respecto a una o más variables a medir.

Tabla 1*Ficha Técnica del cuestionario para la variable de recursos humanos*

Cuestionario para la variable gestión de recursos humanos	
Instrumento	Cuestionario de gestión de recursos humanos
Autor	Cuneo (2022)
Población	Servidores públicos de un hospital nivel III del Callao 2022
Número de Ítems	25
Año	2022
Aplicación	Presencial
Duración	15 minutos

Nota. La tabla muestra los datos técnicos del cuestionario que será empleado para la variable gestión de recursos humanos, señalando el autor del cual se adaptó el mismo, año de elaboración, entre otros, información de gran importancia a nivel metodológico.

Tabla 2*Ficha técnica del cuestionario para la variable productividad laboral*

Cuestionario para la variable productividad laboral	
Instrumento	Cuestionario de productividad laboral
Autor	Cúneo (2022)
Población	Servidores públicos de un hospital nivel III del Callao 2022
Número de Ítems	20
Año	2022
Aplicación	Presencial
Duración	15 minutos

Nota. La tabla muestra los datos técnicos del cuestionario que será empleado para la variable productividad laboral, señalando el autor del cual se adaptó el mismo,

año de elaboración, entre otros, información de gran importancia a nivel metodológico.

Validez del instrumento

La validación fue otorgada por tres expertos, al respecto Hernández et al. (2010) argumentaron cuando el instrumento alcanza realizar la medición para lo cual fue elaborado, esto quiere decir que logra mayor convicción de validez en el contenido, así como de validez de criterio y también de validez de constructo con el instrumento de medición, éste se aproximara con mayor certeza a las variables que se desea medir.

Tabla 3

Expertos que validaron los instrumentos

Expertos	Calificación de los instrumentos
Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú	Aplicable
Mg. Paul Velásquez Porras	Aplicable
Mg. Yovana Ramírez Vergara	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2010) mencionaron que es la categoría del empleo repetido del mismo sujeto u elemento, el cual debe producir iguales resultados, Esto indicaría la congruencia y solidez del instrumento.

Tabla 4

Confiabilidad del Instrumento

Variable	Nº de encuestas	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Variable1	20	25	0.859
Variable2	20	20	0.905

3.5 Procedimientos

Para el presente trabajo se realizaron las siguientes actividades: se estructuro el problema y con ello se identificó las variables, el siguiente paso fue el nombre del proyecto, formulándose los objetivos e hipótesis. Seguidamente, se realizó la clasificación, depuración y análisis de toda la información acopiada acerca de las

variables de estudio para elaborar el marco teórico. Así también, se obtuvieron datos relevantes de tesis doctorales, revistas, artículos científicos, libros y toda la data relacionada a la investigación, de los distintos repositorios web de universidades. Para la recolección y selección de la data se elaboró una base de datos en el formato Excel, bien organizada y conteniendo total la información valorada de acuerdo con la escala de Likert. Esta información se ingresó al software SPSS V.24, para su posterior tratamiento estadístico y análisis correspondiente.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el presente estudio se emplearon métodos de medición descriptivos e inferenciales. Para lo cual el método descriptivo ayudó a definir la muestra, necesaria para efectuar el análisis correspondiente, los cuales pueden ser representados, así lo definieron Gorgas et al (2017) como el proceso mediante el cual se organiza, detalla y compila los datos recolectados de una investigación que se traducirá en datos explicados en tablas y gráficos. Así también el método inferencial, para medir el grado de relación entre las variables, el cual ayudó a deducir acerca de las propiedades de la población, teniendo como punto de inicio nuestra muestra, al respecto Nolberto y Ponce (2008) señalaron como la conducta y pertenencias de la muestra, así como la posibilidad, de la obtención de los resultados utilizando técnicas estadísticas.

3.7. Aspectos Éticos

Este trabajo se realizó a la luz de los principios éticos del código de conducta American Psychological Association (2003), que sirvió de guía para la estructuración del referido trabajo, respetando las indicaciones y pautas contenidas en el manual de ética en mención. Así mismo se usó la herramienta tecnológica Turnitin como sistema verificador de anti plagio y probidad académica. Se solicitó el permiso correspondiente para efectuar las encuestas en forma presencial a las personas indicadas, siendo en todo momento la participación voluntaria y anónima para los fines académicos, actuando siempre con el respeto debido y el trato amable. La investigación se realizó acorde a las líneas de investigación, así también manteniendo una conducta proba en la recolección, manipulación y sinterización de los datos obtenidos de las variables de estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 5

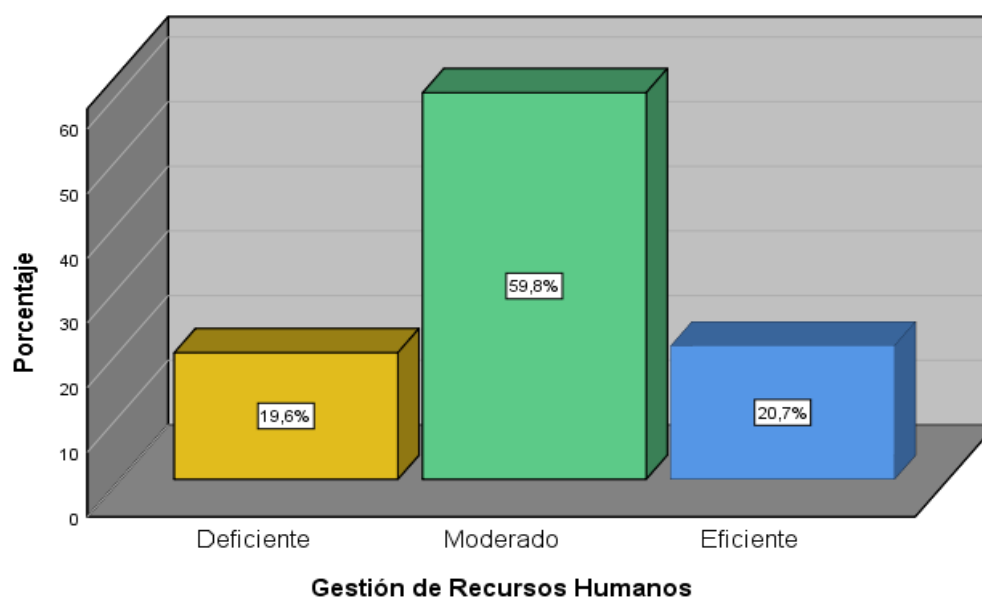
Gestión de recursos Humanos, en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	19.6
Moderado	55	59.8
Eficiente	19	20,6
Total	92	100,0

Nota: Comportamiento de la variable gestión de recursos humanos

Figura 1

Gestión de recursos humanos, en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Descripción de la variable gestión de recursos humanos

De la tabla 5 y Figura 1, se observa que la percepción de los trabajadores de salud respecto a la gestión de los recursos humanos, muestra que el 19.6 % es deficiente, el 59.8 % es moderado y el 20.6 % es eficiente, en un hospital de nivel III de Callao.

Tabla 6

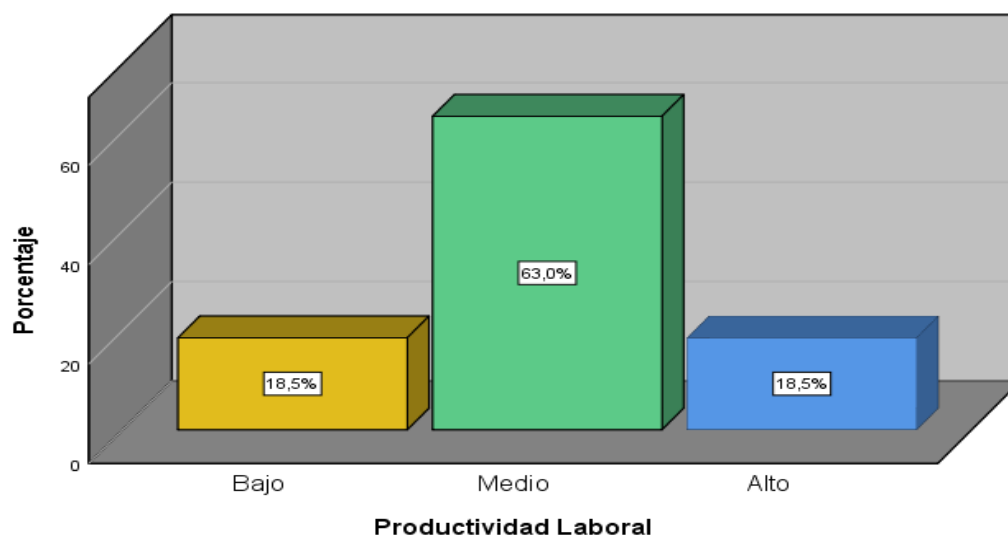
Productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	18.5
Medio	58	63.0
Alto	17	18.5
Total	92	100,0

Nota: Comportamiento de la variable productividad laboral

Figura 2

Productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Descripción de la variable productividad laboral

De la tabla 6 y Figura 2, se observa que la percepción de la productividad laboral, muestra que el 18.5 % es bajo, el 63.0 % es medio y el 18.5 % es alto, en un hospital de nivel III de Callao.

Tabla 7

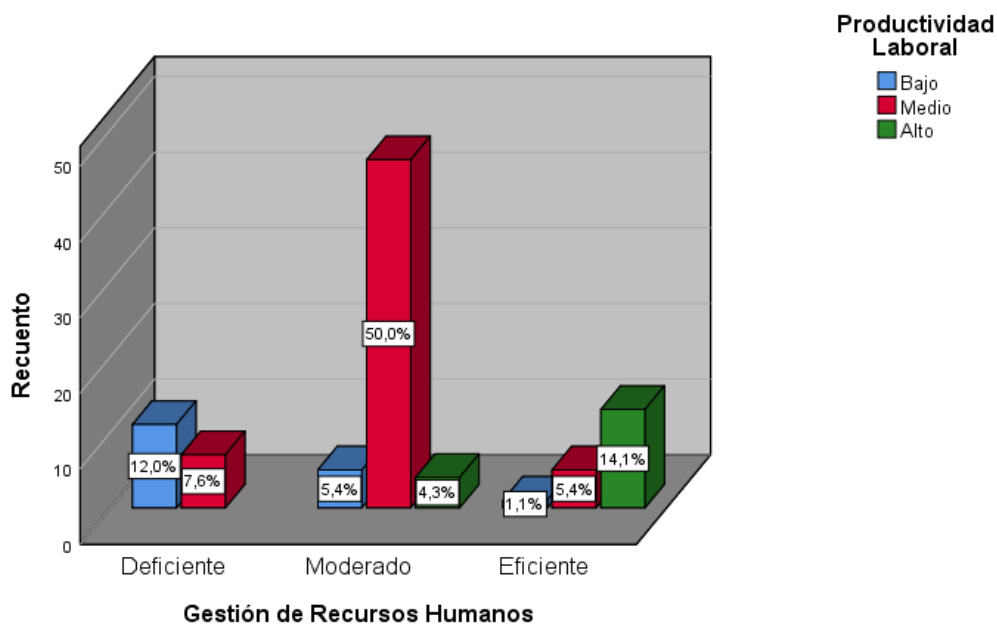
Gestión de los recursos humanos y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Gestión de los recursos humanos	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	11	12.0	7	7.6	0	0	18	19.6
Moderado	5	5.4	46	50.0	4	4.3	55	59.8
Eficiente	1	1.1	5	5.4	13	14.1	19	20.7
Total	17	18.5	58	63.0	17	18.5	92	100

Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral

Figura 3

Gestión de los recursos humanos y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral

De los resultados de la tabla 7 y la figura 3, se observa que el 12.0 % (11) tienen una deficiente gestión de recursos humanos y una baja productividad laboral, el 50% (46) tienen una moderada gestión de recursos humanos y una media productividad laboral y también el 14.1 % (13) tienen una eficiente gestión de recursos humanos y una alta productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao.

Tabla 8

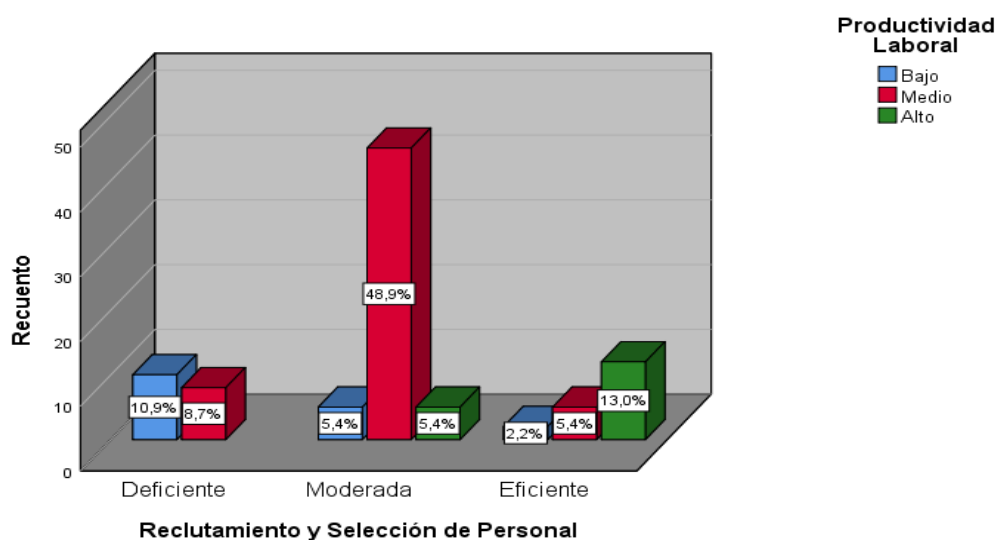
Reclutamiento y selección de personal y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Reclutamiento y selección de personal	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	10	10.9	8	8.7	0	0	18	19.6
Moderado	5	5.4	45	48.9	5	5.4	55	59.8
Eficiente	2	2.2	5	5.4	12	13.0	19	20.7
Total	17	18.5	58	63.0	17	18.5	92	100

Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable reclutamiento y selección de personal y la variable productividad laboral

Figura 4

Reclutamiento y selección de personal y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable reclutamiento y selección de personal y la variable productividad laboral

De los resultados de la tabla 8 y la figura 4, se observa que los trabajadores de salud perciben, que el 10.9 % (10) un deficiente reclutamiento y selección de personal y una baja productividad laboral, el 48.9 % (45) un moderado reclutamiento y selección de personal y una media productividad laboral y el 13 % (12) un eficiente reclutamiento y selección de personal y una alta productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao.

Tabla 9

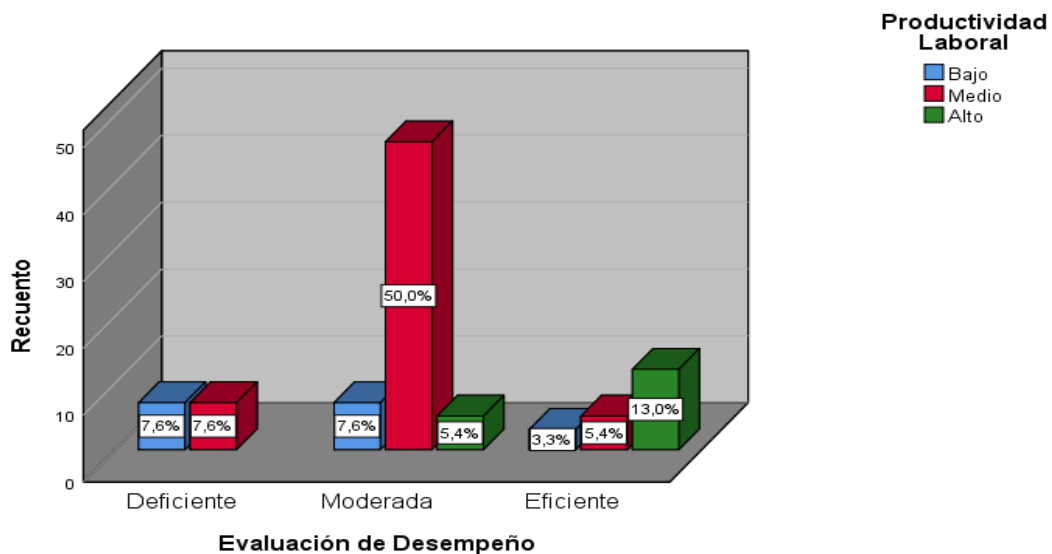
Evaluación de desempeño y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Evaluación de desempeño	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	7	7.6	7	7.6	0	0	14	15.2
Moderado	7	7.6	46	50.0	5	5.4	58	63.0
Eficiente	3	3.3	5	5.4	12	13	20	21.7
Total	17	18.5	58	63.0	17	18.5	92	100

Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable evaluación de desempeño y la variable productividad laboral

Figura 5

Evaluación de desempeño y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable evaluación de desempeño y la variable productividad laboral

De los resultados de la tabla 9 y la figura 5, se observa que los trabajadores de salud perciben, que el 7.6 % (7) tienen una deficiente evaluación de desempeño y una baja productividad laboral, el 50.0 % (46) tienen una moderada evaluación de desempeño y una media productividad laboral y el 13.0 % (12) tiene una eficiente evaluación de desempeño y una alta productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao.

Tabla 10

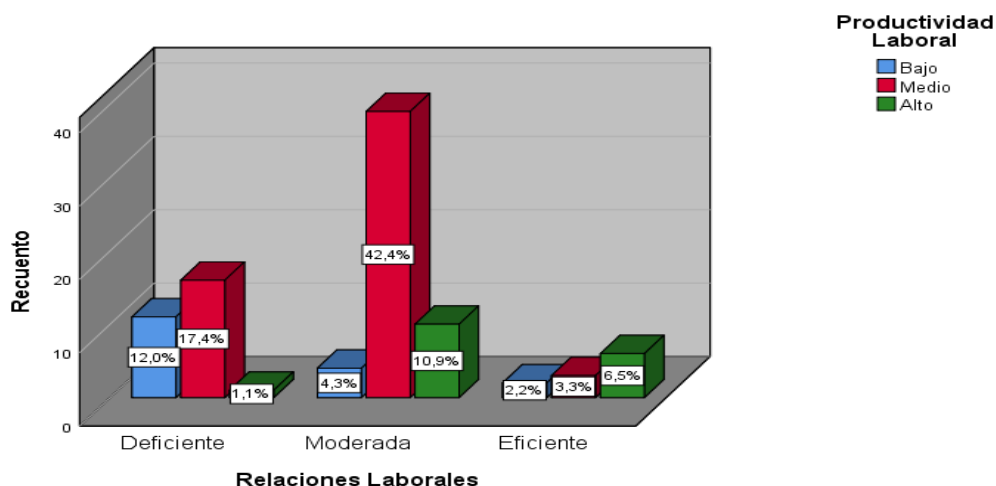
Relaciones laborales y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Relaciones laborales	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	11	12.0	16	17.4	1	1.1	28	30.4
Moderado	4	4.3	39	42.4	10	10.9	53	57.6
Eficiente	2	2.2	3	3.3	6	6.5	11	12.0
Total	17	18.5	58	63	17	18.5	92	100

Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable relaciones laborales y la variable productividad laboral

Figura 6

Relaciones laborales y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la correlación entre la variable relaciones laborales y la variable productividad laboral

De los resultados de la tabla 10 y la figura 6, se observa que los trabajadores de salud evaluados perciben, que el 12.0 % (11) tienen una deficiente relaciones laborales y una baja productividad laboral, el 42.4 % (39) tienen una moderada relaciones laborales y una media productividad laboral y también el 6.5 % (6) tienen unas eficientes relaciones laborales y una alta productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao

Tabla 11

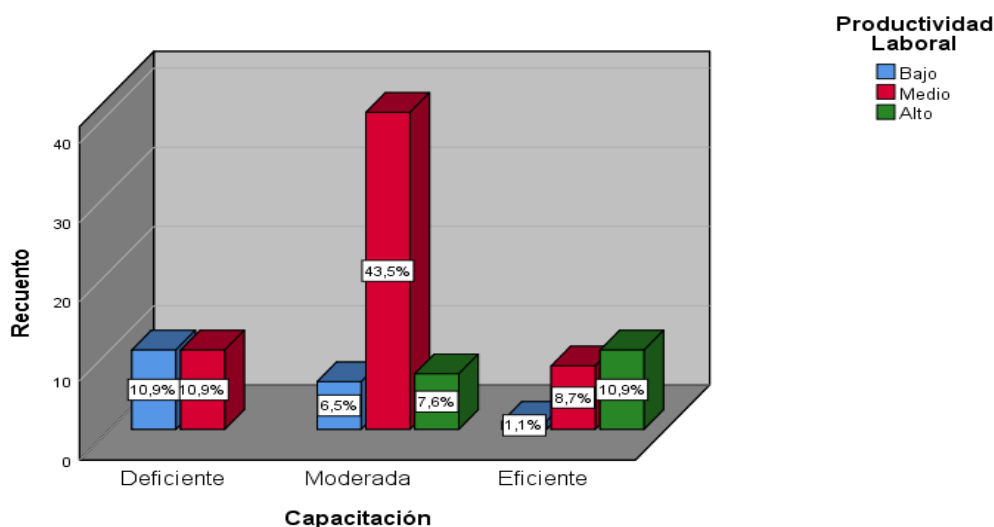
Capacitación y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Capacitación	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	10	10.9	10	10.9	0	0	20	21.7
Moderado	6	6.5	40	43.5	7	7.6	53	57.6
Eficiente	1	1.1	8	8.7	10	10.9	19	20.7
Total	17	18.5	58	63.0	17	18.5	92	100

Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable capacitación y productividad laboral

Figura 7

Capacitación y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable capacitación y productividad laboral

De los resultados de la tabla 11 y la figura 7, se observa que los trabajadores de salud perciben, que el 10.9 % (10) tienen una deficiente capacitación y una baja productividad laboral, el 43.5 % (40) tienen una moderada capacitación y una media productividad laboral y también el 10.9 % (10) tienen una eficiente capacitación y una alta productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao.

Tabla 12

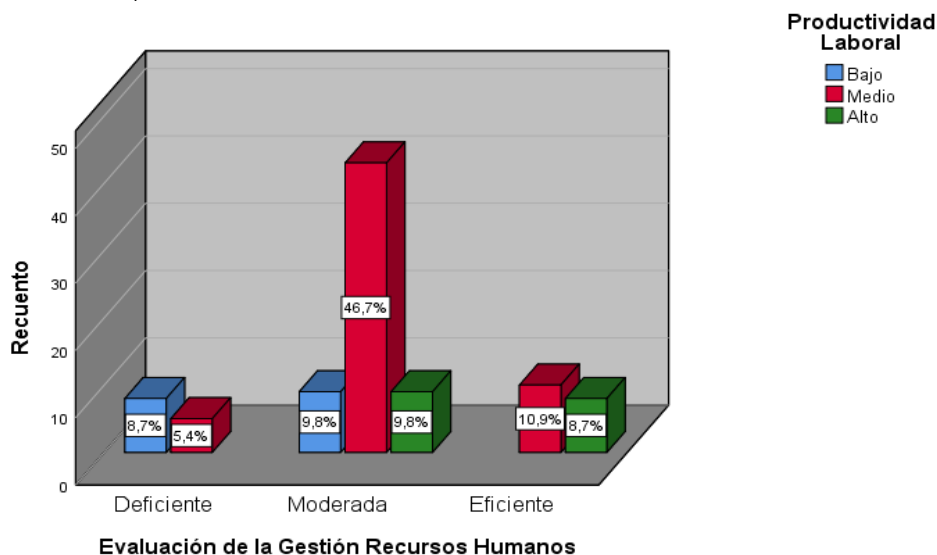
Evaluación de la gestión recursos humanos y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022

Evaluación de la gestión recursos humanos	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Deficiente	8	8.7	5	5.4	0	0	13	14.1
Moderado	9	9.8	43	46.7	9	9.8	61	66.3
Eficiente	0	0	10	10.9	8	8.7	18	19.6
Total	17	18.5	58	63.0	17	18.5	92	100

Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable evaluación de la gestión recursos humanos y la variable productividad laboral

Figura 8

Evaluación de la gestión recursos humanos y productividad laboral en un hospital de nivel III del Callao, año 2022



Nota: Percepción de los trabajadores de salud respecto a la variable evaluación de la gestión recursos humanos y la variable productividad laboral

De los resultados de la tabla 12 y la figura 8, se observa que los trabajadores de salud evaluados perciben, que el 8.7 % (8) tienen una deficiente evaluación de la gestión recursos humanos y una baja productividad laboral, el 46.7 % (43) tienen una moderada evaluación de la gestión recursos humanos y una media productividad laboral y también el 8.7 % (8) tienen una eficiente evaluación de la gestión recursos humanos y una alta productividad laboral, en un hospital de nivel III del Callao.

Análisis Inferencial

Hipótesis general de investigación

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

Hipótesis estadística:

H₀ = 0

H₁ ≠ 0

Tabla 13

Correlaciones gestión de recursos humanos y la productividad laboral

			Gestión de Recursos Humanos	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Productividad Laboral	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

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

En la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.001 (< 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Con un valor del Coeficiente de correlación = 0.649 que determina estadísticamente

una relación directa y moderada entre ambas variables.

Interpretación:

Existe una moderada relación directa (0.649) y significativa (p=0.001) entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, según la percepción del personal en un hospital nivel III del Callao, año 2022.

Hipótesis de investigación específica 1

H1: Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección de Personal y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

H0: No existe relación significativa entre el reclutamiento y selección de Personal y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

Hipótesis estadística:

H0= 0

H1≠ 0

Tabla 14

Correlaciones entre el reclutamiento y selección de Personal y la productividad laboral

			Reclutamiento y Selección de Personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
	Selección de	Sig. (bilateral)	.	,002
	Personal	N	92	92
	Productividad	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	92	92

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

En la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.002 (< 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Con un valor del Coeficiente de correlación = 0.564, que determina estadísticamente una relación directa y alta entre ambas variables.

Interpretación:

Existe una moderada relación directa (0.564) y significativa (p=0.002) entre el reclutamiento y selección de Personal y la productividad laboral, según trabajadores de salud evaluados en un hospital nivel III del Callao

Hipótesis de investigación específica 2

H1: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

H0: No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

Hipótesis estadística:

$H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Tabla 15

Correlaciones entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral

		Evaluación de Desempeño	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,473**
		N	,001
Productividad Laboral			92
		Coeficiente de correlación	,473**
		Sig. (bilateral)	1,000
			,001
		N	92

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

En la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.001 (< 0.05), por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Con un valor del Coeficiente de correlación = 0.473, que determina estadísticamente una relación directa y moderada entre ambas variables.

Interpretación:

Existe una moderada relación directa (0.473) y significativa ($p=0.001$) entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral, según trabajadores de salud evaluados en un hospital nivel III del Callao

Hipótesis de investigación específica 3

H1: Existe relación significativa entre las relaciones laborales y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

H0: No existe relación significativa entre las relaciones laborales y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

Hipótesis estadística:

H₀ = 0

H₁ ≠ 0

Tabla 16

Correlaciones entre las relaciones laborales y la productividad laboral

			Relaciones Laborales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	92	92
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

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

En la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.001 (< 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Con un valor del Coeficiente de correlación = 0.407, que determina estadísticamente una relación directa y moderada entre ambas variables.

Interpretación:

Existe una moderada relación directa (0.473) y significativa (p=0.001) entre las relaciones laborales y la productividad laboral, según trabajadores de salud evaluados en un hospital nivel III del Callao.

Hipótesis de investigación específica 4

H₁: Existe relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

Hipótesis estadística:

H₀ = 0

$H_1 \neq 0$

Tabla 17

Correlaciones entre la capacitación y la productividad laboral

		Capacitación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,522**
		N	92
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,522**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

En la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.002 (< 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Con un valor del Coeficiente de correlación = 0.522, que determina estadísticamente una relación directa y moderada entre ambas variables.

Interpretación:

Existe una moderada relación directa (0.522) y significativa ($p=0.002$) entre la capacitación y la productividad laboral, según trabajadores de salud evaluados en un hospital nivel III del Callao

Hipótesis de investigación específica 5

H_1 : Existe relación significativa entre la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

H_0 : No existe relación significativa entre la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022

Hipótesis estadística:

$H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Tabla 18

Correlaciones de evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral

			Evaluación de la Gestión Recursos Humanos	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de la	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
	Gestión Recursos	Sig. (bilateral)	.	,001
	Humanos	N	92	92
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

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

En la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.001 (< 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Con un valor del Coeficiente de correlación = 0.493, que determina estadísticamente una relación directa y moderada entre ambas variables.

Interpretación:

Existe una moderada relación directa (0.493) y significativa ($p=0.001$) entre la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral, según la percepción de los trabajadores de salud en un hospital nivel III del Callao.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo orientado como guía para establecer las diferentes relaciones entre las variables de estudio en los trabajadores de salud en un hospital de nivel III del Callao, año 2022. Del análisis descriptivo e inferencial efectuado se ha corroborado una moderada relación directa entre las variables gestión de recursos humanos y productividad laboral (Rho 0.649 y p-valor 0,001), las cuales se han desarrollado en base a la indagación meticulosa de la problemática, así como el discurso metódico de nuevos saberes, antecedentes y las teorías propuestas, que marcaron el camino para encontrar las semejanzas y disparidades de las variables de investigación. El estudio en mención compete a un hospital de nivel III del Callao que fue valorado a partir de la percepción de un total de 92 colaboradores encuestados, es importante mencionar que el instrumento conto con un coeficiente de confiabilidad para la primera variable de 0,859 y 0,905 para la segunda variable, así mismo los colaboradores laboran en el nosocomio objeto de estudio.

Según Chiavenato (2012), definió la variable GRH como una guía para alcanzar de forma eficiente y eficaz el logro de los objetivos establecidos en la organización, mediante las aptitudes, conocimientos y habilidades que suman en cada individuo, estableciendo las mejores condiciones para conseguir sus metas individuales, así como los de la institución. De acuerdo a esta conceptualización y al análisis efectuado en este estudio se observa que la percepción de los trabajadores de salud respecto a la gestión de los recursos humanos, muestra que el 19.6 % es deficiente, el 59.8 % es moderado y el 20.6 % es eficiente, en un hospital de nivel III del Callao.

Por su parte Koontz et al. (2012), definieron la variable productividad laboral como la conjunción de habilidades por parte de los individuos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, con el uso de recursos mínimos para alcanzar los fines establecidos por la organización, siendo medible en el tiempo. La importancia de la productividad laboral en estos tiempos indica que todos los esfuerzos para elevar los índices de productividad, deben ser dirigidos hacia el capital humano, pues las personas son las que se valen de las instrumentos, maquinarias e insumos para crear servicios o bienes que causan satisfacción en

los usuarios; en la presente investigación se observa que la percepción de la productividad laboral, muestra que el 18.5 % es bajo, el 63.0 % es medio y el 18.5 % es alto, en un hospital de nivel III de Callao.

Adamowicz y Szepeluk (2022) cuyo objetivo en su investigación fue observar la variación en los grados de productividad laboral influenciado por diversos factores; uno el factor humano, que permiten medir la dinámica de la productividad en diversos sectores, concluyendo que existe convergencia en la productividad laboral. En contraposición M'baye (2022) en su investigación planteo como objetivo observar la relación existente entre la productividad laboral y el crecimiento económico de una zona de África, donde concluye que la productividad laboral no influye significativamente en las variables de estudio, probándose y aceptándose la hipótesis nula. En cambio, en esta investigación existe una moderada relación directa (0.649) y significativa ($p=0.001$) entre la GRH y la productividad laboral, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alternativa.

En la hipótesis específica 1 se evidencia que existe una moderada relación directa (0.564) y significativa ($p=0.002$) entre el reclutamiento y selección de Personal y la productividad laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula; en tal sentido Yu et al. (2022) mencionaron la importancia de captar y contratar dentro de la organización personas calificadas con capacidades, habilidades y conocimientos que aporten a la empresa y promuevan la resiliencia organizacional. Al respecto McGregor (1960) propugna en su teoría Y, que un individuo controlado, bien definido y estable efectuara el trabajo encomendado con mayor dedicación y un sólido compromiso; produciéndose mejores resultados, logrando de esa manera cumplir con los objetivos personales e institucionales.

En la hipótesis específica 2 se evidencia que existe una moderada relación directa (0.473) y significativa ($p=0.001$) entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral, por tanto se rechaza la hipótesis nula; en tal sentido Tang et al. (2022) determinaron que la GRH es el camino adecuado para lograr un alto desempeño en los empleados, que impacte de forma positiva en el compromiso organizacional, así también Herzberg (1966) menciona en su teoría que el hombre busca desarrollarse de forma integral para alcanzar la realización personal y sentirse satisfecho con la labor que realiza; en ese sentido mencionaron también

Gonzales y López (2021) que un alto grado de desempeño en el empleado repercutirá directamente, en la relación con el aumento de la productividad laboral, eso quiere decir que al mejorar el desempeño, se lograra una mayor productividad.

Asimismo, mencionaron Pires y Nunes (2017) plantearon la GRH como una relación de intercambio establecida por las empresas hacia los empleados, esto quiere decir la forma como el empleado percibe el entorno será fundamental para mejorar su desempeño, ósea la forma positiva de cómo percibe el ambiente de trabajo, ayudara a tener un mayor compromiso e identificación, que se plasmará en un mejor desempeño por tanto mayor productividad, en ese sentido Cruz (2021) en su investigación acerca de la influencia de las capacidades y desempeño de los empleados en la productividad laboral, estableció que un trabajador bien motivado, tendrá un mejor desempeño, demostrando que existe relación de significancia en las variables de estudio.

En la hipótesis específica 3 se evidencia que existe una moderada relación directa (0.473) y significativa ($p=0.001$) entre las relaciones laborales y la productividad laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula; en ese sentido Santos et al. (2021) determinaron observar la influencia de los costos de GRH en pandemia COVID-19, siendo un factor importante, el nivel de vida de los empleados, para establecer un mejor compromiso con la organización, concluyendo que el gasto para la contratación de personal de salud sufrió un incremento considerable, siendo que en tiempo de pandemia hubo un aumento en la demanda de profesionales de la salud; por cierto, Genari y Macke (2021) sostuvieron que una mejor GRH coadyuva a tener una adecuada perspectiva social, así también un desarrollo empresarial sostenible, en ese sentido Mahamid (2021) comento en su estudio que la existencia de posiciones o situaciones que producen desaliento e insatisfacción en el recurso humano, repercute directamente y afecta de forma significativa la productividad laboral.

En ese contexto Rodríguez (2021) propuso en su estudio como objetivo observar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral, obteniendo como resultado una confiabilidad de 0.80. y el coeficiente de correlación fue de 0.618, concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio, valorando factores de relaciones laborales positivas, ósea un empleado

que tiene una interacción social muy buena, en un ambiente sano; así como una relación positiva con sus compañeros y los usuarios, tendrá un nivel alto de productividad. Así también Romero (2020) menciona que mediante la GRH que busque un desarrollo organizacional, en el cual se debe lograr la motivación de los empleados, para consolidar un compromiso de los mismos que procure elevar y mejorar los índices de productividad.

En la hipótesis específica 4 se evidencia que existe una moderada relación directa (0.522) y significativa ($p=0.002$) entre la capacitación y la productividad laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Así lo menciona Adamopoulos y Restuccia (2020) que estudiaron los factores que afectan la productividad laboral en la actividad agrícola, así como la tecnificación en el trabajo de campo, concluyendo que las políticas mal establecidas e instituciones que influyen de forma negativa el proceso de mercado de tierras cuando se producen las reformas agrarias terminaran afectando mencionado proceso; así también Subramonio y Chadwick (2020) en su artículo mencionaron que mediante la capacitación se adquieren saberes y habilidades, pero resaltan la experiencia del individuo en el trabajo como medio para alcanzar un mayor rendimiento laboral, en ese sentido Ferreiro et al. (2019) resaltaron el conocimiento como fin fundamental para alcanzar los objetivos, esto quiere decir que un trabajador capacitado crea, diseña y desarrolla nuevas estrategias que redundaran en mejoras para la organización, concluyendo que existe relación entre la antigüedad del empleado y la productividad laboral.

Vélez (2018) en su investigación de la gestión del conocimiento y la relación con la productividad laboral, se determinó un coeficiente de correlación de 0,322, siendo importante el factor humano y su relación con los avances tecnológicos basados en nuevos conocimientos. El conocimiento como recurso fundamental, traducido en datos utilizados en la jornada diaria del empleado, para ser transformados en bienes o servicios para cubrir las necesidades de los usuarios. Por tanto, el trabajador debe estar actualizado en forma constante, a la par de las nuevas tecnologías, preparado para los nuevos cambios; eso quiere decir que, un individuo con mayor capacitación y conocimiento, dará como resultado un mayor índice de productividad laboral.

En la hipótesis específica 5 se evidencia que existe una moderada relación directa (0.493) y significativa ($p=0.001$) entre la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula; al respecto menciono Jaimes et al. (2018) que propusieron para alcanzar una mayor productividad depende de considerar una serie de aspectos como la puesta en práctica de nuevos procesos, el uso de medios tecnológicos de comunicación y un desarrollo eficiente de la cultura del conocimiento, refiere también Carvalho et al. (2017) que la pérdida de productividad en los trabajos de enfermería guarda relación con las cargas laborales, las cuales interfieren con un mejor desempeño, en dicha investigación el resultado obtenido fue un promedio de 6.38% de disminución en la productividad.

En ese sentido Moreira (2018) observo los factores que coadyuvan a obtener un clima organizacional que contribuya al logro de las metas, así como lograr mayor influencia en la motivación y satisfacción del empleado, que se traducirá en el aumento de la productividad; así lo menciona también Ouchi (1982) que el vínculo integralista que propugna en su teoría Z, coloca a la organización en un lugar preferencial, como responsable del desarrollo y perfeccionamiento de las aptitudes y conocimientos de los empleados, para que estos logren sus objetivos individuales y a la vez causen un impacto en las decisiones de la empresa, que contribuya al aumento de la productividad y bienestar general.

Así también Pilco (2020) en su tesis doctoral observo la aplicación de un sistema para aumentar la productividad laboral en la organización, siendo el desarrollo organizacional un conjunto de técnicas administrativas programadas que buscan identificar la problemática en la estructura de la empresa, a través de diversos procesos en los cuales se contara con la participación activa de los empleados. La presente investigación se ha realizado con la cooperación voluntaria de las personas que laboran en el nosocomio objeto de estudio para poder identificar la problemática con respecto a las semejanzas y diferencias de las variables de estudio.

Asimismo, Solís et al. (2022) mencionaron en su investigación como factor fundamental del desarrollo dentro de las organizaciones la implementación de una GRH innovadora que busque consolidar las diferencias generacionales con los

avances técnico científicos de la actualidad. En un ambiente exigente que demanda una creciente necesidad de reclutar empleados con habilidades de adaptación, así también con capacidad de integrarse y encajar fácilmente en los grupos de trabajo, en pocas palabras alinearse a la evolución constante. Recalcar la importancia de contar con personal idóneo, resiliente que coadyuve a obtener resultados favorables en la organización, muestra la moderada relación directa entre la GRH y la productividad laboral como se lo logro determinar en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En base al Objetivo General se determinó que existe entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral una moderada relación directa (0.649) y significativa ($p=0.001$), según la percepción de los trabajadores de salud en un hospital nivel III del Callao.

Segunda

Según el análisis estadístico se determinó que en la hipótesis específica 1, en el reclutamiento y selección de personal y la productividad laboral evidencia que existe una moderada relación directa (0.564) y significativa ($p=0.002$), por tanto, el reclutamiento y selección de personal tiene relación directa con la productividad laboral.

Tercera

De acuerdo al análisis estadístico se determinó que en la hipótesis específica 2, en la evaluación de desempeño y la productividad laboral se evidencia que existe una moderada relación directa (0.473) y significativa ($p=0.001$); por lo que en la evaluación de desempeño tiene relación con la productividad laboral.

Cuarta

Según el análisis estadístico se determinó que en la hipótesis específica 3, en las relaciones laborales y la productividad laboral se evidencia que existe una moderada relación directa (0.473) y significativa ($p=0.001$); demostrándose que las relaciones laborales tienen relación directa con la productividad laboral.

Quinta

De acuerdo al análisis estadístico se determinó que en la hipótesis específica 4, en la capacitación y la productividad laboral se evidencia que existe una moderada relación directa (0.522) y significativa ($p=0.002$); por lo que la capacitación tiene relación directa con la productividad laboral.

Sexta

Según el análisis estadístico se determinó que en la hipótesis específica 5, en la evaluación de gestión de recursos humanos y la productividad laboral se evidencia que existe una moderada relación directa (0.493) y significativa ($p=0.001$); demostrándose que la evaluación de gestión de recursos humanos tiene relación directa con la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Fomentar un mejor clima laboral, orientado a mejorar la cultura organizacional, que propicie compromiso e identificación del personal de salud con las necesidades de los usuarios y la institución.

Segunda

Establecer perfiles adecuados para cubrir los cargos requeridos por las áreas usuarias que permitan la provisión de personal necesario para cada área de trabajo.

Tercera

Implementar plan de evaluación de desempeño continuo de reconocimientos por excelente labor al personal de la salud, donde se contemple reconocimientos honorarios como cartas de agradecimiento, felicitaciones y/u otros que motive al personal al personal de salud.

Cuarta

Fomentar una cultura organizativa orientada a la resolución de conflictos internos que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales del personal que labora en el nosocomio objeto de estudio.

Quinta

Establecer un plan de capacitación anual dirigido a todo el personal de salud, para conformar equipos multidisciplinarios organizados y preparados con conocimientos actualizados y modernos, con la finalidad de brindar una mejor atención a los usuarios.

Sexta

Realizar auditorías periódicas que coadyuven a una mejor gestión de recursos humanos, que contribuya a establecer mejoras en la cultura organizacional, así como en la responsabilidad social.

REFERENCIAS

- Adamowicz, M.; Szepeluk, A. Regional Convergence of Labor Productivity in Rural Sectors of Poland during 2003–2019. *Agriculture* 2022, 12, 1774. <https://doi.org/10.3390/agriculture12111774>
- Adamopoulos, T., y Restuccia, D., (2020). Land Reform and Productivity: A Quantitative Analysis with Micro Data. *American Economic Journal: Macroeconomía*, 12 (3): 1-39. DOI: 10.1257/mac.20150222
- Bain, D., (1982). Productividad. La solución a los problemas de la empresa. LIBROS MCGRAW-HILL, S. A. DE C.V. [file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Setiembre/Produccion%20la%20solucion%20a%20los%20problemas%20de%20la%20empresa%20\(Bain,%20David%20L.\)%20\(z-lib.org\).pdf](file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Setiembre/Produccion%20la%20solucion%20a%20los%20problemas%20de%20la%20empresa%20(Bain,%20David%20L.)%20(z-lib.org).pdf)
- Carvalho DP., Rocha LP., Tomaschewski-Barlem JG., Barlem ELD., Cecagno D., Dalmolin GL., (2017). Productividad versus cargas de trabajo en el ambiente de trabajo de enfermería. *Rev Esc Enferm USP*. 2017;51: e03301. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017028903301>
- Cortes, M., e Iglesias, M., (2004) Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen. Primera edición <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/generalidades%20sobre%20la%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Chiavenato, I., (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones Novena edición. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Setiembre/Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20humanos/Libro-administracion-de-recursos-humanos-chiavenatopdf.pdf>
- Cruz Padilla, J., (2021). Gestión por competencias y productividad laboral de la fuerza de ventas empresa EPSON PERÚ S.A. Tesis de Doctor en Administración de Negocios Globales. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., Schuler, R., (2007). La Gestión de Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital

humano en tiempos de transformación. Tercera Edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/La%20Gesti%C3%B3n%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20%20C%C3%B3mo%20Atraer,%20Retener%20y%20Desarrollar%20con%20Exito%20el%20Capital%20Humano%20en%20Tiempos%20de...%20(Sim%C3%B3n%20L.%20Dolan)%20(z-lib.org).pdf

Ferreiro-Seoane, F., Del Campo Villares, M., Camino-Santos, M., (2018). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>

Genari, D., y Macke, J., (2021). Sustainable Human Resources Management Practices and Impacts on Organizational Commitment. *RAE (Revista de Gestión Empresarial)*. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220505>.

Gomez-Mejia, L., Balkin, D., Cardy, R., (2007). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (5.ª edc.). Published by Pearson Education, Inc, publishing as Prentice Hall. C/ Ribera del Loira, 28 28042 Madrid (España).
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/Gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20(Luis%20G%C3%B3mez%20Mej%C3%ADa,%20David%20Balkin,%20Robert%20Cardy)%20(z-lib.org).pdf

Gómez Bastar, S., (2012). Metodología de la investigación. RED TERCER MILENIO S.C. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/Metodologia_de_la_investigacion%202.pdf

González, E., López, L., (2022). Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional. *EconoQuantum*, volumen 19, número 1, enero-junio de 2022, pp. 20-52 <https://doi.org/10.18381/eq.v19i1.7252>

Gorgas, J., Cardiel N., Zamorano, J., (2017). Estadística Básica para Estudiantes de Ciencias. Departamento de Astrofísica y Ciencias de la Atmosfera

Facultad de Ciencias Físicas de la Universidad Complutense
[https://www.academia.edu/33927979/Fundamentos de Estadistica Descr
iptiva](https://www.academia.edu/33927979/Fundamentos_de_Estadistica_Descr_iptiva).

Guerrero, G., y Guerrero, M., (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A DE C.V. Primera edición.
file:///E:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20%20Setiembre/REVISORA/Articulos%20en%20ingles%20traducidos/Guadalupe%20Guerrero%20D%C3%A1vila%20%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.Larousse%20%20Grupo%20Editorial%20Patria%20(2000).pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
file:///E:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20%20Setiembre/REVISORA/Articulos%20en%20ingles%20traducidos/Roberto%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%204th%20Edition%20%20McGrawHill%20Companies%20(2006).pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20%20Setiembre/Methodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Herzberg, F. (1968). Again: How do you motivate your employees?
[https://www.academia.edu/37338176/Una vez m%C3%A1s c%C3%](https://www.academia.edu/37338176/Una_vez_m%C3%A1s_c%C3%)

Jaimes, L., Luzardo, M., Rojas, M., (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M., (2012). Administración. Una perspectiva Global y Empresarial. Decimocuarta edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20%20Setiembre/Produc

tividad%20Laboral/Administracion.%20Una%20perspectiva%20Global%20y%20Empresarial%20%20.pdf

Levy, S., (2018). Esfuerzos mal recompensados. La elusiva búsqueda de la prosperidad Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo en México. 1300 New York Avenue, N.W. Washington, D.C. 20577. [file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/Esfuerzos%20mal%20recompensados.%20La%20elusiva%20b%C3%BAsqueda%20de%20la%20prosperidad%20en%20M%C3%A9xico%20\(Santiago%20Levy\)%20\(z-lib.org\).pdf](file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/Esfuerzos%20mal%20recompensados.%20La%20elusiva%20b%C3%BAsqueda%20de%20la%20prosperidad%20en%20M%C3%A9xico%20(Santiago%20Levy)%20(z-lib.org).pdf)

Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”
<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

MacGregor, D., (1960). The Human Side of Enterprise Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens, New York: Longman Publishing Group, pp. 134-144.

file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/08_Teor%C3%ADa%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.pdf

Mahamid, I., (2021) Relationship between delay and productivity in construction projects. International Journal of Advanced and Applied Sciences. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.02.018>

M'baye, C., (2022) Labour Productivity and Economic Growth in the WAEMU Region: Both a Puzzle and a Key to Economic Development?. *African Journal of Business and Economic Research (AJBER)*

DOI: <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2022/v17n3a4>

Moreira Moreira, L., (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. Tesis de Doctor en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú.

Nolberto, V., y Ponce, M., (2008). Estadística Inferencial Aplicada. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Primera edición.

https://www.academia.edu/36503805/Estadistica_inferencial?sm=b

Ouchi, W., (1982). How Companies Can Meet Japan's Challenge. Rundo Educativo Iud-americano S.A., Edición es O ibis, S.A.

file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/Teoria-z-libro-william-ouchi.pdf

Pilco Valles, C., (2020). Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral en la Oficina Desconcentrada de Control Interno San Martín. Tesis de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto- Perú.

Pires, L., M. y Nunes, F. (2018). El papel mediador del Virtuoso en la Gestión de los Recursos Humanos y los Resultados Laborales. Revista de administración de empresas. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180404>

Revista Información de Recursos Humanos en el sector Salud Perú 2021. Dirección General de Personal de la Salud. Ministerio de Salud y Gobiernos Regionales

Ríos Ramírez, R., (2017). Metodología para la investigación y redacción. Edición: Grupo de investigación (SEJ 309) eumed.net de la Universidad de Málaga, España. Primera edición
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/MIV%205.pdf

Romero Gutiérrez, J., (2020). Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral en Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Lima. Tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión en Salud. Universidad San Pedro. Huacho - Perú.

Rodríguez Lucas, F., (2021). Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de los Juzgados Civiles, Corte Superior de Justicia Lima Norte. Tesis de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo. Lima- Perú.

Rueda Luna, S., (2018). La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del Cusco. Tesis de Maestría en Administración con

Mención en Gestión Pública. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.

Santos, E., Ferreira, RJ, Marques, AA, Sousa, L., & Marques, A. (2021). Análisis de costos de la primera ola de la pandemia de COVID-19 en la gestión de recursos humanos en un hospital portugués. Referencia de Revista de Enfermería,5 (Suplemento 8), e21031.

<https://doi.org/10.12707/RV21031>

Solís, M. A., Palomino, M. R., AlanyaBeltran, J., y Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos Perú. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVIII (Especial 5), 210-219.

Solís Martínez, M., Capcha Carrillo, T., & Zavaleta Oliver, J. M. (2022). Technological innovation and quality management of human resources in a national health institute. *Journal of Pharmaceutical Negative Results Volumen 13* <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S03.046>

Subramonio, M., y Chadwick, C., (2020). Too much tenure? Nonlinear effects and moderate influences of unit-level tenure and labour productivity. *Revista Wiley Periodicals LLC*. <https://DOI: 10.1002/hrm.22023>

Tamayo Tamayo, M., (1999). Aprender a Investigar. ARFO EDITORES LTDA. Carrera 15 N° 53-86 Tels.: 2355968 - 2175794 Santa Fe de Bogotá, D.C. file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/idoc.pub_libro-metodologia-de-la-investigacion-tamayo1.pdf

Tang, M., Zhang, V., Zhang, N., (2022). Mechanism of influence of the strength of human resource management on creative self-efficacy: a dual moderation model. EMERGING MARKET FINANCE AND TRADE. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2022.2053330>

Velez Cervantes, R., (2018). Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica. Tesis de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

Yu, J., Yuan, L., Colgar., Li, H., Li, P. (2022) A Study of the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Resilience. *Behav. Sci.* 2022, 12, 508 *ciencia2022*, 12, 508. <https://doi.org/10.3390/bs12120508>

Werther, w. y Davis, K., (2014). Administración de Recursos Humanos Gestión del Capital humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Sexta edición.
https://gateway.pinata.cloud/ipfs/bafykbzacedxykg347dc4tnmeh5gp3z6yowd5dbrwt6ykaxunwtdiiag2q5drk?filename=William%20B.%20Werther_%20Martha%20Patricia%20Guzm%C3%A1n%20Brito_%20Joaquin%20Mejia%20G%C3%B3mez_%20Keith%20Davis%20%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos_%20gesti%C3%B3n%20del%20capital%20humano-McgraHill%20Educacion%20%282014%29.pdf

Anexos

ANEXO 01: Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONAL					
Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022					
VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Chiavenato (2012), la define como el camino para conseguir eficientemente y en forma eficaz el éxito en las organizaciones, mediante las habilidades, destrezas e innovación que aportan los individuos a dichas organizaciones, así mismo estableciendo las mejores condiciones para que ellos procuren sus metas individuales.	Para medir el uso de la variable gestión de recursos humanos se utilizaron 5 dimensiones y 12 indicadores	Selección y Reclutamiento	Oferta de trabajo	LIKER
				Puesto de trabajo	
				Rotación de personal	
			Evaluación de desempeño	Métodos de evaluación	
				Beneficios	
			Relaciones laborales	Relaciones interpersonales	
				Conflictos laborales	
			Capacitación	Desarrollo de capacidades	
				Acceso a las TICs	
			Evaluación de la GRH	Cambio Organizacional	
				Responsabilidad social	
				Auditoría	

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022					
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Koontz et al. (2012), la define como la consecución de capacidades que aportan los individuos para el logro de los objetivos de la empresa, utilizando recursos mínimos requeridos para completar los fines establecidos en el rendimiento a nivel individual y de la organización, siendo medible en el tiempo.	Para medir el uso de la variable gestión de recursos humanos se utilizaron 2 dimensiones y 6 indicadores	Calidad	Gestión administrativa	LIKER
				Aptitud para el servicio	
				Ámbito orientado a los resultados	
			Efectividad y eficiencia	Dignidad	
				Motivación	
				Conocimiento	

Anexo 03: Instrumento de la **Variable 1: Gestión de Recursos Humanos**

El presente Cuestionario tiene como objetivo: Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III, Callao – 2022, se solicita contestar con sinceridad las siguientes preguntas. Marque con (X) las siguientes respuestas:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

	Item		5	4	3	2	1
		Reclutamiento y selección de Personal					
Oferta de trabajo	1	Se publica los requerimientos del puesto de trabajo para cubrir una área específica					
	2	Se ofertan los puestos de trabajos a través de medios masivos (internet) para las convocatorias de personal					
Puesto de trabajo	3	La persona que logra obtener el puesto de trabajo ha cumplido satisfactoriamente el proceso de selección					
	4	Los puestos de trabajo son cubiertos en base a la capacidad profesional del postulante					
Rotación de personal	5	Se realizan rotaciones periódicas para que el personal desarrolle sus capacidades en otros servicios					
	6	La rotación de personal muestra un comportamiento normal					
		Evaluación de desempeño					
Métodos de evaluación	7	Las evaluaciones se aplican de acuerdo al desempeño en el área de trabajo					
	8	Los métodos para medir la evaluación y desempeño en el trabajo son los adecuados					
	9	Le dan a conocer los resultados de la evaluación					
Beneficios	10	Reciben algún reconocimiento por buen desempeño en el trabajo					
	11	Luego de la evaluación se toma alguna medida: capacitación, transferencia de puestos, premios o reconocimientos					
		Relaciones laborales					
Relaciones interpersonal es	12	El trabajo diario se desarrolla en un ambiente de compañerismo y ayuda mutua					
	13	La comunicación en su ambiente de trabajo es fluida y clara					
Conflictos laborales	14	Identifica los elementos que contribuyen a la generación de conflictos en su área de trabajo					
		Capacitación					
Desarrollo de capacidades	15	Le brindan facilidades para que seguir cursos de Capacitación y/o Especialización					
	16	Recibe algún tipo de capacitación y/o especialización para mejorar sus capacidades profesionales					
	17	Luego de recibir la capacitación y/o especialización, pone en práctica los conocimientos adquiridos					
Acceso a las TICs	18	Tiene libre acceso a internet en su puesto de trabajo					
	19	Programan capacitaciones en línea para mejorar sus capacidades profesionales					
		Evaluación de la Gestión Recursos Humanos					
Cambio Organizacional	20	Los cambios realizados en la gestión han mejorado las condiciones laborales					
	21	Aceptan sus opiniones sobre cambios que se pueden realizar en el ambiente de trabajo					
	22	Identifica algún tipo de resistencia a los cambios que favorecen el ambiente laboral					
Responsabilidad social	23	La institución fomenta e implementa mejores servicios a la población					
	24	Las mejoras en la atención son bien recibidas por los usuarios					
Auditoria	25	Con que frecuencia se realizan auditorias en la gestión					

Anexo 04: Instrumento de la **Variable 2: Productividad Laboral**

El presente Cuestionario tiene como objetivo: Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III, Callao – 2022, se solicita contestar con sinceridad las siguientes preguntas. Marque con (X) las Siguietes respuestas:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

	Item	Variable 1: Productividad laboral	5	4	3	2	1
		Calidad					
Gestión administrativa	1	El material que recibe para realizar sus las labores diarias es el adecuado					
	2	Le proporcionan el material necesario para realizar su trabajo de forma apropiada					
	3	Las normas y procedimientos de trabajo de la institución, facilita un trabajo eficiente y eficaz					
	4	Se realizan mejoras en los métodos y procedimientos de trabajo					
Aptitud para el servicio	5	Fomenta e impulsa la creación de ideas creativas e innovadoras para resolver problemas en su unidad de trabajo					
	6	Comparte conocimientos con el grupo de trabajo para realizar mejoras en su área					
	7	Comparte experiencias para realizar las actividades laborales en un menor tiempo					
Ámbito orientado a los resultados	8	Realiza las labores asignadas siguiendo los protocolos y procedimientos establecidos					
	9	Realiza el trabajo de acuerdo a los objetivos de la institución					
	10	Disfruta Ud. que el trabajo realizado cumple con la satisfacción de los usuarios					
		Efectividad y eficiencia					
Dignidad	11	El trabajo que realiza trabajo le hace sentir bien consigo mismo					
	12	Los superiores o jefes inmediatos le informan los errores que comete, a fin de corregirlos y evitarlos.					
	13	El trabajo del personal es valorado y se toma en cuenta en las decisiones de la institución					
	14	Existe respeto en el ámbito laboral entre el personal de su área de trabajo					
	15	Existe buena comunicación en su área de trabajo					
Motivación	16	El trabajo que desarrolla le permite cubrir sus expectativas económicas					
	17	Percibe que el esfuerzo que realiza en su trabajo es valorado por sus superiores					
	18	La institución realiza actividades para motivar al personal en sus labores					
Conocimiento	19	La experiencia es necesaria para desempeñar un trabajo de calidad					
	20	Considera que la experiencia en el trabajo ayuda a mejorar los procedimientos de la institución					

Anexo 04: Validación por expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Reclutamiento y selección de Personal							
1	Se publican los requerimientos del puesto de trabajo para cubrir un área específica	X		X		X		
2	Se ofertan los puestos de trabajos a través de medios masivos (internet) para las convocatorias de personal	X		X		X		
3	La persona que logra obtener el puesto de trabajo ha cumplido satisfactoriamente el proceso de selección	X		X		X		
4	Los puestos de trabajo son cubiertos en base a la capacidad profesional del postulante	X		X		X		
5	Se realizan rotaciones periódicas para que el personal desarrolle sus capacidades en otros servicios	X		X		X		
6	La rotación de personal muestra un comportamiento normal	X		X		X		
	Evaluación de desempeño							
7	Las evaluaciones se aplican de acuerdo al desempeño en el área de trabajo	X		X		X		
8	Los métodos para medir la evaluación y desempeño en el trabajo son los adecuados	X		X		X		
9	Le dan a conocer los resultados de la evaluación	X		X		X		
10	Reciben algún reconocimiento por buen desempeño en el trabajo	X		X		X		
11	Luego de la evaluación se toma alguna medida: capacitación, transferencia de puestos, premios o reconocimientos	X		X		X		
	Relaciones laborales							
12	El trabajo diario se desarrolla en un ambiente de compañerismo y ayuda mutua	X		X		X		
13	La comunicación en su ambiente de trabajo es fluida y clara	X		X		X		
14	Identifica los elementos que contribuyen a la generación de conflictos en su área de trabajo	X		X		X		
	Capacitación							
15	Le brindan facilidades para que seguir cursos de Capacitación y/o Especialización	X		X		X		
16	Recibe algún tipo de capacitación y/o especialización para mejorar sus capacidades profesionales	X		X		X		
17	Luego de recibir la capacitación y/o especialización, pone en práctica los conocimientos adquiridos	X		X		X		
18	Tiene libre acceso a internet en su puesto de trabajo	X		X		X		
19	Programan capacitaciones en línea para mejorar sus capacidades profesionales	X		X		X		

Evaluación de la Gestión Recursos Humanos							
20	Los cambios realizados en la gestión han mejorado las condiciones laborales	X		X		X	
21	Aceptan sus opiniones sobre cambios que se pueden realizar en el ambiente de trabajo	X		X		X	
22	Identifica algún tipo de resistencia a los cambios que favorecan el ambiente laboral	X		X		X	
23	La institución fomenta e implementa mejores servicios a la población	X		X		X	
24	Las mejoras en la atención son bien recibidas por los usuarios	X		X		X	
25	Con que frecuencia se realizan auditorias en la gestión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Guerra Bendezú DNI: 09726163 REGUC: 029586

Especialidad del validador: Metodología ORCID: 0000-0002-8928-1237

22/12/2022

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

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

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



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
REGUC 016816

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Activar Windows
Ve a Configuración para
activar Windows.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Calidad							
1	El material que recibe para realizar sus labores diarias es el adecuado	X		X		X		
2	Le proporcionan el material necesario para realizar su trabajo de forma apropiada	X		X		X		
3	Las normas y procedimientos de trabajo de la institución, facilita un trabajo eficiente y eficaz	X		X		X		
4	Se realizan mejoras en los métodos y procedimientos de trabajo	X		X		X		
5	Fomenta e impulsa la creación de ideas creativas e innovadoras para resolver problemas en su unidad de trabajo	X		X		X		
6	Comparte conocimientos con el grupo de trabajo para realizar mejoras en su área	X		X		X		
7	Comparte experiencias para realizar las actividades laborales en un menor tiempo	X		X		X		
8	Realiza las labores asignadas siguiendo los protocolos y procedimientos establecidos	X		X		X		
9	Realiza el trabajo de acuerdo a los objetivos de la institución	X		X		X		
10	Disfruta Ud. que el trabajo realizado cumple con la satisfacción de los usuarios	X		X		X		
	Efectividad y eficiencia							
11	El trabajo que realiza le hace sentir bien consigo mismo	X		X		X		
12	Los superiores jefes inmediatos le informan los errores que comete, a fin de corregirlos y evitarlos	X		X		X		
13	El trabajo del personal es valorado y se toma en cuenta en las decisiones de la institución	X		X		X		
14	Existe respeto en el ámbito laboral entre el personal de su área de trabajo	X		X		X		
15	Existe buena comunicación en su área de trabajo	X		X		X		
16	El trabajo que desarrolla le permite cubrir sus expectativas económicas	X		X		X		
17	Percibe que el esfuerzo que realiza en su trabajo es valorado por sus superiores	X		X		X		
18	La institución realiza actividades para motivar al personal en sus labores	X		X		X		
19	La experiencia es necesaria para desempeñar un trabajo de calidad	X		X		X		
20	Considera que la experiencia en el trabajo ayuda a mejorar los procedimientos de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Guerra Bendezú DNI: 09726163 REGUC: 029586

Especialidad del validador: Metodología ORCID: 0000-0002-8928-1237

22/12/2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
REGUC 016819

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Activar Windows
Ve a Configuración y
Windows.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reclutamiento y selección de Personal								
1	Se publican los requerimientos del puesto de trabajo para cubrir un área específica	X		X		X		
2	Se ofertan los puestos de trabajos a través de medios masivos (Internet) para las convocatorias de personal	X		X		X		
3	La persona que logra obtener el puesto de trabajo ha cumplido satisfactoriamente el proceso de selección	X		X		X		
4	Los puestos de trabajo son cubiertos en base a la capacidad profesional del postulante	X		X		X		
5	Se realizan rotaciones periódicas para que el personal desarrolle sus capacidades en otros servicios	X		X		X		
6	La rotación de personal muestra un comportamiento normal	X		X		X		
Evaluación de desempeño								
7	Las evaluaciones se aplican de acuerdo al desempeño en el área de trabajo	X		X		X		
8	Los métodos para medir la evaluación y desempeño en el trabajo son los adecuados	X		X		X		
9	Le dan a conocer los resultados de la evaluación	X		X		X		
10	Reciben algún reconocimiento por buen desempeño en el trabajo	X		X		X		
11	Luego de la evaluación se toma alguna medida: capacitación, transferencia de puestos, premios o reconocimientos	X		X		X		
Relaciones laborales								
12	El trabajo diario se desarrolla en un ambiente de compañerismo y ayuda mutua	X		X		X		
13	La comunicación en su ambiente de trabajo es fluida y clara	X		X		X		
14	Identifica los elementos que contribuyen a la generación de conflictos en su área de trabajo	X		X		X		
Capacitación								
15	Le brindan facilidades para que seguir cursos de Capacitación y/o Especialización	X		X		X		
16	Recibe algún tipo de capacitación y/o especialización para mejorar sus capacidades profesionales	X		X		X		
17	Luego de recibir la capacitación y/o especialización, pone en práctica los conocimientos adquiridos	X		X		X		
18	Tiene libre acceso a Internet en su puesto de trabajo	X		X		X		
19	Programan capacitaciones en línea para mejorar sus capacidades profesionales	X		X		X		

Evaluación de la Gestión Recursos Humanos						
20	Los cambios realizados en la gestión han mejorado las condiciones laborales	X		X		X
21	Aceptan sus opiniones sobre cambios que se pueden realizar en el ambiente de trabajo	X		X		X
22	Identifica algún tipo de resistencia a los cambios que favorecen el ambiente laboral	X		X		X
23	La institución fomenta e implementa mejores servicios a la población	X		X		X
24	Las mejoras en la atención son bien recibidas por los usuarios	X		X		X
25	Con que frecuencia se realizan auditorías en la gestión	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

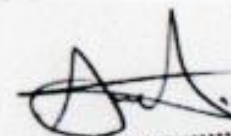
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Paul Velásquez Porras DNI: 43310929 CEP. 64266

Especialidad del validador: Enfermero Investigador (RM 714)

22/12/2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Paul Velásquez Porras
Master en Investigación
y Docencia Universitaria
C.E.P. 64266

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Activar Window
Ve a Configuración p
Windows.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Calidad							
1	El material que recibe para realizar sus labores diarias es el adecuado	X		X		X		
2	Le proporcionan el material necesario para realizar su trabajo de forma apropiada	X		X		X		
3	Las normas y procedimientos de trabajo de la institución, facilita un trabajo eficiente y eficaz	X		X		X		
4	Se realizan mejoras en los métodos y procedimientos de trabajo	X		X		X		
5	Fomenta e impulsa la creación de ideas creativas e innovadoras para resolver problemas en su unidad de trabajo	X		X		X		
6	Comparte conocimientos con el grupo de trabajo para realizar mejoras en su área	X		X		X		
7	Comparte experiencias para realizar las actividades laborales en un menor tiempo	X		X		X		
8	Realiza las labores asignadas siguiendo los protocolos y procedimientos establecidos	X		X		X		
9	Realiza el trabajo de acuerdo a los objetivos de la institución	X		X		X		
10	Disfruta Ud. que el trabajo realizado cumple con la satisfacción de los usuarios	X		X		X		
	Efectividad y eficiencia							
11	El trabajo que realiza le hace sentir bien consigo mismo	X		X		X		
12	Los superiores jefes inmediatos le informan los errores que comete, a fin de corregirlos y evitarlos	X		X		X		
13	El trabajo del personal es valorado y se toma en cuenta en las decisiones de la institución	X		X		X		
14	Existe respeto en el ámbito laboral entre el personal de su área de trabajo	X		X		X		
15	Existe buena comunicación en su área de trabajo	X		X		X		
16	El trabajo que desarrolla le permite cubrir sus expectativas económicas	X		X		X		
17	Percibe que el esfuerzo que realiza en su trabajo es valorado por sus superiores	X		X		X		
18	La institución realiza actividades para motivar al personal en sus labores	X		X		X		
19	La experiencia es necesaria para desempeñar un trabajo de calidad	X		X		X		
20	Considera que la experiencia en el trabajo ayuda a mejorar los procedimientos de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Paul Velásquez Porras DNI: 43310929 CEP. 64266

Especialidad del validador: Enfermero Investigador (RM 714)

22/12/2022



Mg. Paul Velásquez Porras
Master en Investigación
y Docencia Universitaria
C.E.P. 64266

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Activar Windows
Ve a Configuración pa
Windows.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reclutamiento y selección de Personal								
1	Se publican los requerimientos del puesto de trabajo para cubrir un área específica	X		X		X		
2	Se ofertan los puestos de trabajos a través de medios masivos (Internet) para las convocatorias de personal	X		X		X		
3	La persona que logra obtener el puesto de trabajo ha cumplido satisfactoriamente el proceso de selección	X		X		X		
4	Los puestos de trabajo son cubiertos en base a la capacidad profesional del postulante	X		X		X		
5	Se realizan rotaciones periódicas para que el personal desarrolle sus capacidades en otros servicios	X		X		X		
6	La rotación de personal muestra un comportamiento normal	X		X		X		
Evaluación de desempeño								
7	Las evaluaciones se aplican de acuerdo al desempeño en el área de trabajo	X		X		X		
8	Los métodos para medir la evaluación y desempeño en el trabajo son los adecuados	X		X		X		
9	Le dan a conocer los resultados de la evaluación	X		X		X		
10	Reciben algún reconocimiento por buen desempeño en el trabajo	X		X		X		
11	Luego de la evaluación se toma alguna medida: capacitación, transferencia de puestos, premios o reconocimientos	X		X		X		
Relaciones laborales								
12	El trabajo diario se desarrolla en un ambiente de compañerismo y ayuda mutua	X		X		X		
13	La comunicación en su ambiente de trabajo es fluida y clara	X		X		X		
14	Identifica los elementos que contribuyen a la generación de conflictos en su área de trabajo	X		X		X		
Capacitación								
15	Le brindan facilidades para que seguir cursos de Capacitación y/o Especialización	X		X		X		
16	Recibe algún tipo de capacitación y/o especialización para mejorar sus capacidades profesionales	X		X		X		
17	Luego de recibir la capacitación y/o especialización, pone en práctica los conocimientos adquiridos	X		X		X		
18	Tiene libre acceso a Internet en su puesto de trabajo	X		X		X		
19	Programan capacitaciones en línea para mejorar sus capacidades profesionales	X		X		X		

Evaluación de la Gestión Recursos Humanos							
20	Los cambios realizados en la gestión han mejorado las condiciones laborales	X		X		X	
21	Aceptan sus opiniones sobre cambios que se pueden realizar en el ambiente de trabajo	X		X		X	
22	Identifica algún tipo de resistencia a los cambios que favorecen el ambiente laboral	X		X		X	
23	La institución fomenta e implementa mejores servicios a la población	X		X		X	
24	Las mejoras en la atención son bien recibidas por los usuarios	X		X		X	
25	Con que frecuencia se realizan auditorías en la gestión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yovana Ramirez Vergara DNI: 43207678 CORLAD: 029586


Especialidad del validador: Enfermero Investigador (RM 714)

22/12/2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



 Mg. Yovana Ramirez Vergara
 Lic. en Administración
 CORLAD 029586
 Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Calidad							
1	El material que recibe para realizar sus labores diarias es el adecuado	X		X		X		
2	Le proporcionan el material necesario para realizar su trabajo de forma apropiada	X		X		X		
3	Las normas y procedimientos de trabajo de la institución, facilita un trabajo eficiente y eficaz	X		X		X		
4	Se realizan mejoras en los métodos y procedimientos de trabajo	X		X		X		
5	Fomenta e impulsa la creación de ideas creativas e innovadoras para resolver problemas en su unidad de trabajo	X		X		X		
6	Comparte conocimientos con el grupo de trabajo para realizar mejoras en su área	X		X		X		
7	Comparte experiencias para realizar las actividades laborales en un menor tiempo	X		X		X		
8	Realiza las labores asignadas siguiendo los protocolos y procedimientos establecidos	X		X		X		
9	Realiza el trabajo de acuerdo a los objetivos de la institución	X		X		X		
10	Disfruta Ud. que el trabajo realizado cumple con la satisfacción de los usuarios	X		X		X		
	Efectividad y eficiencia							
11	El trabajo que realiza le hace sentir bien consigo mismo	X		X		X		
12	Los superiores jefes inmediatos le informan los errores que comete, a fin de corregirlos y evitarlos	X		X		X		
13	El trabajo del personal es valorado y se toma en cuenta en las decisiones de la institución	X		X		X		
14	Existe respeto en el ámbito laboral entre el personal de su área de trabajo	X		X		X		
15	Existe buena comunicación en su área de trabajo	X		X		X		
16	El trabajo que desarrolla le permite cubrir sus expectativas económicas	X		X		X		
17	Percibe que el esfuerzo que realiza en su trabajo es valorado por sus superiores	X		X		X		
18	La institución realiza actividades para motivar al personal en sus labores	X		X		X		
19	La experiencia es necesaria para desempeñar un trabajo de calidad	X		X		X		
20	Considera que la experiencia en el trabajo ayuda a mejorar los procedimientos de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Yovana Ramirez Vergara DNI: 43207678 CORLAD: 029586

Especialidad del validador: Licenciada en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

22/12/2022



Mg. Yovana Ramirez Vergara
Lic. en Administración

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Alfa de Crombach

Formula del Alfa de Crombach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados SPSS 24:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,859	25

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Alfa Cronbach es (0.859), por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de Gestión de Recursos Humanos es bueno, confiable para el estudio.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL
Alfa de Crombach

Formula del Alfa de Crombach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados SPSS 24:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	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
,905	20

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Alfa Cronbach es (0.905), por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de productividad laboral es excelente, confiable para el estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022", cuyo autor es CUNEO MOORE JESUS FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID: 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 21- 01-2023 15:18:04

Código documento Trilce: TRI - 0522032