



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del capital humano y la productividad laboral en una
dirección de una entidad estatal, Lima - 2023**

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

AUTOR:

Gutierrez Rijalba, Dennis Richard (orcid.org/0009-0002-7164-5394)

ASESORES:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este estudio es dedicado a mi familia, en especial a mi esposa por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A todos los docentes por sus aportes brindados, para mi desarrollo profesional; asimismo un agradecimiento especial a la maestra Ángela, por su tiempo y apoyo valioso en el desarrollo de este estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023", cuyo autor es GUTIERREZ RIJALBA DENNIS RICHARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 08-2023 08:05:25

Código documento Trilce: TRI - 0640772





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUTIERREZ RIJALBA DENNIS RICHARD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUTIERREZ RIJALBA DENNIS RICHARD DNI: 02839453 ORCID: 0009-0002-7164-5394	Firmado electrónicamente por: DGUTIERREZR411 el 29-08-2023 10:51:42

Código documento Trilce: INV - 1267333



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable gestión del capital humano y sus dimensiones.....	23
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y sus dimensiones	24
Tabla 3 Coeficiente de correlación de las variables gestión del capital humano y productividad laboral	25
Tabla 4 Coeficiente de correlación de la dimensión capacidad y la variable productividad laboral	26
Tabla 5 Coeficiente de correlación de la dimensión comportamiento y la variable productividad laboral	27
Tabla 6 Coeficiente de correlación de la dimensión compensación laboral y la variable productividad laboral.....	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de investigación.....	16

Resumen

Esta investigación llevó por título: “Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima – 2023”, proponiéndose como objetivo determinar la correlación entre las dos variables. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Con una población de 60 trabajadores y una muestra de 52 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se obtuvo la validez a través de tres juicio expertos, y la confiabilidad mediante una prueba piloto a una proporción de la muestra, se utilizó el alfa de Cronbach donde se obtuvo 0.79 para la variable gestión del capital humano y 0.83 para la variable productividad laboral. Se efectuó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a las dos variables, obteniéndose un nivel de significancia superior al 0,05, por lo que se empleó la prueba estadística paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación igual a 0.486, que representa una correlación positiva moderada. Se concluyó que existe relación entre la gestión del capital humano y productividad laboral.

Palabras clave: Gestión, capital, humano, productividad, laboral.

Abstract

This research was entitled: "Management of human capital and labor productivity in a direction of a state entity, Lima - 2023", proposing as an objective to determine the correlation between the two variables. The type of research was basic, quantitative approach and non-experimental design. With a population of 60 workers and a sample of 52 collaborators. The technique was the survey and the instrument the questionnaire, the validity was obtained through three expert judgments, and the reliability through a pilot test to a proportion of the sample, Cronbach's alpha was used where 0.79 was obtained for the management variable. of human capital and 0.83 for the labor productivity variable. The Kolmogorov-Smirnov normality test was performed on the two variables, obtaining a significance level greater than 0.05, for which the parametric statistical test of the Pearson correlation coefficient was used. A significance of $0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient equal to 0.486 was obtained, which represents a moderate positive correlation. It was concluded that there is a relationship between human capital management and labor productivity.

Keywords: management, capital, human, productivity, labor.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en una entidad estatal, dado a que el talento humano que trabaja allí no brinda un buen desempeño profesional, por lo que ello origina la demora de atención a la documentación que ingresan a la entidad y que ello conlleva posteriormente al crecimiento de la carga laboral y el aumento de documentación que ingresa día a día. Frente a ello se debe tomar una acción inmediata, con la finalidad de conseguir que la relación entre ambos sea la más adecuada.

En Ecuador se realizó un estudio en la provincia de Pichincha, sobre el desempeño laboral y motivación con los empleados de la compañía Envatub S.A., debido a los diferentes factores motivacionales externos e internos inapropiados que afectan a la empresa como: la desconfianza, el fracaso, el incumplimiento del trabajo, la poca tolerancia, entre otros. Asimismo, se cruzan con los problemas de desempeño laboral como: malestar con el entorno, el bajo reconocimiento, baja producción, incapacidad; y también el desconocimiento de los metas de la empresa entre otros (Cadena, 2019).

En Colombia llevo a cabo un estudio, relacionado con la gestión del capital humano (en adelante, GCH) en las diferentes empresas con sede allí, analizaron las gestiones que se dan sobre ellos, a fin de obtener resultados positivos en su organización. Lo que se obtuvo fue que dichas gestiones no tuvieron un efecto positivo y que los resultados no fueron los esperados; por lo que, a futuro lo que se debe hacer es tener un buen entendimiento de las prácticas a aplicar a fin de obtener una buena gestión humana en las organizaciones (Medina et al., 2021).

En España, se realizó un estudio referente a la motivación que debe tener el personal a fin de ver que aportes satisfactorios podrían brindar a la empresa. Para ello se tomó en cuenta una empresa que tiene sedes en los 5 continentes, en 100 países y 60,000 colaboradores, con los resultados obtenidos la empresa implementara una gestión de motivación al personal. Con el fin de demostrar que si la empresa motiva al trabajador él le corresponderá con una buena labor y

logrará que el trabajador se quede laborando allí y que la compañía se coloque bien en el mercado (Rodríguez, 2020).

En el departamento de Lambayeque, se efectuó un estudio al personal que tiene una baja productividad laboral (en adelante, PL) que laboro allí, debido a la sobrecarga laboral, y porque además hacen trabajos que no son de su competencia al cargo que ocupan, y tampoco existe un buen plan de trabajo por parte de la entidad. Se consiguió el planteamiento de una buena gestión con los recursos humanos (en adelante, RRHH), con buenas estrategias; asimismo, se brindó capacitaciones al personal, a fin de que se mejore la productividad y obtener buenos resultados referente a la producción de su personal (León, 2020).

En Arequipa en una entidad privada de educación se efectuó un estudio a fin de determinar cuánto influye la GCH hacia la productividad de los docentes que laboran allí. Los resultados no fueron los esperados ya que los resultados reflejaron que con todos los cambios o mejoras que se habían efectuado allí, salió a relucir las diferentes necesidades, como la escasez de los RRHH y los recursos materiales; es así que, el personal que labora allí no puede brindar una buena labor. Con todo esto lo que se debe hacer es hacer un cambio global en toda la organización, con el fin de que se logre que el capital humano que labore allí tenga un buen potencial profesional y que la entidad sea muy competitiva con entidades educativas (Huamán, 2019).

En el departamento de Pucallpa, en la localidad de Callería existen varias empresas madereras, las mismas que no cuentan con personal capacitado, la mayoría de las personas que laboran allí están con contratos informales, quiere decir que es personal que no ha sido evaluado y que no cuenta con la experiencia necesaria, y no se percatan que ello conlleva a que la empresa no tenga una buena productividad, siendo ello un problema. En este estudio lo que se desea conseguir es que se tenga una buena GCH, que esté capacitado para los puestos de trabajo, y que se forme una conexión cordial entre trabajador y

empresa a fin de que se logre una buena productividad para la empresa (Rubio et al., 2021).

En Lima se realizó un estudio, donde se investigó la relación entre una entidad del estado y las capacitaciones laborales, lo cual se refiere a que, si las capacitaciones que se le brindaron a su personal, se vieron reflejadas en sus resultados laborales y que fueron los esperados, a fin de que ello genere un valor público. Lo que se consiguió con ello es que las capacitaciones fortalezcan mucho a las competencias laborales: y se efectuó un seguimiento a estas capacitaciones que fueron identificarlas, y se observó si se logró conseguir las mejoras deseadas a la entidad (Jesus, 2020).

El problema general de este estudio fue: ¿Cuál es la relación entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?. Los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre el comportamiento y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?.

La justificación teórica de este estudio será buscar una solución a la problemática que existe hoy en día, la misma que viene dándose en las diferentes entidades públicas. Metodológica, de este estudio la población fueron los servidores y funcionarios de la entidad, y la metodología a utilizarse fue través de encuestas; a fin de que estos resultados fueran utilizados de una manera adecuada. Por lo que ello, se entendió la situación que hubo con la GCH y PL, con el fin de plantear algunas soluciones para mejorar la producción ya sea mensual o anual, y que esta mejora se vea reflejada en el trabajo que efectúan día a día; esta información servirá para el uso de nuevas investigaciones que apliquen la misma metodología. En lo práctico, a través de los análisis se determinó los factores críticos a solucionar, por lo que se desea es que el capital humano se sienta bien en un ambiente laboral en donde su PL sea la mejor por parte de ellos.

El objetivo general de este estudio fue: Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023. Los problemas específicos fueron: a) Determinar la relación que existe entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023, b) Determinar la relación que existe entre el comportamiento y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023, c) Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.

La hipótesis general de este estudio fue: Existe relación entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023. Las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023, b) Existe relación entre el comportamiento y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023, c) Existe relación entre la compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En México, efectuó un estudio sobre la conexión entre la GCH y el desempeño organizacional. Fue una investigación cuantitativa, la muestra fue a 253 empresas. De los resultados del total de las preguntas efectuadas se obtuvo un 76% que señala que el capital humano tiene un desempeño aceptable para su puesto y un 78% que la productividad de los trabajadores es muy buena. Y concluyó que tiene una correlación positiva y muy significativa entre las 2 variables (Bernal et al., 2020).

En México, desarrolló un estudio referente al clima organizacional con la satisfacción laboral, con el propósito de ver la percepción del empleado hacia su organización. Fue una investigación cuantitativa, con un modelo de 80 personas. De los resultados obtuvo que el 42,5% son hombres y el 57.5% mujeres; el 46.3% tienen educación básica, 41.3% son profesionales y 12,5% cuentan con maestría y/o doctorado. Y concluyó que la variable clima organizacional aporta mucho en el ejercicio de los colaboradores (Pedraza, 2020).

En Ecuador, efectuó un estudio a un taller que se dedica a la elaboración de muebles, se sobre el vínculo de la gestión administrativa con su repercusión en la productividad. Fue una investigación cuantitativa, con una población de 12 colaboradores. Asimismo, se obtuvo en PL un 75% que no ha recibido capacitación, 17% fue capacitado y 1% capacitado en facturación. Y concluyó que el personal necesita ser capacitado para que tengan una buena PL y que la empresa tenga una adecuada gestión administrativa (Montes de Oca et al., 2019).

En Argentina, desarrolló un estudio referente al problema de la motivación y desarrollo del capital humano, en las diferentes empresas en Rosario. Fue una investigación cuantitativa, con una muestra de 30 colaboradores en dos empresas. Para los resultados se utilizó una calificación de 1 a 5, para la primera empresa se calificó con 3.8 señalando que hay un buen clima laboral y para la segunda empresa fue de 3.21 señalando que el clima laboral no es muy malo.

Se concluyó que el personal necesitaba mejorar en el rendimiento y que debió ser motivado (Albano et al., 2019).

En Ecuador, se tiene como una de las actividades principales la fabricación de calzado, la cual fue materia de estudio el de analizar la conexión existente entre gestión del talento humano (en adelante, GTH) con calidad de vida laboral. El análisis tuvo un planteamiento cuantitativo, con una muestra de 6 empresas, en donde se realizaron 100 encuestas. Del resultado obtenido se identificó que las variables están inmersas en el rendimiento de la empresa, además se observó las condiciones laborales de cada trabajador y su dominio en el cargo laboral. Y concluyó que la GTH se manejó empíricamente, es decir con poco conocimiento, y que se está buscando soluciones para ello; y con respecto a la calidad de vida laboral se buscó potenciar al personal su habilidad, cubrir sus principales necesidades básicas a fin de que logre un buen desempeño (Frias, 2021).

En un puesto de salud en San Juan de Lurigancho, efectuó un estudio sobre el vínculo de la GTH con PL. Fue una investigación cuantitativa y tipo básica, tuvo una muestra de 100 colaboradores, lo cual se obtuvo un resultado de 54% considerado que la gestión es regular, la producción consiguió 52%. Y concluyó que hay relación significativa, ello quiere decir que una mejor gestión conlleva a una mayor producción laboral (Caicho, 2021).

En una entidad educativa en Babahoyo, se investigó sobre el vínculo de la GTH con PL de los profesores que enseñan allí. Fue una investigación cuantitativa y tipo básica, la muestra fue de 80 profesores. Asimismo, un 56.3% de los profesores opinaron y señalaron que era muy importante en una gestión. Y concluyó que hay un vínculo moderado e indirecto entre las 2 variables (Valero, 2022).

En un hospital pediátrico se investigó el vínculo entre la gestión de los RRHH con PL. Fue una investigación cuantitativa y tipo básica, la muestra fue de 204 colaboradores. Asimismo, para la gestión de los RRHH, se obtuvo un

18.7% como mala, 38.8% aceptable y 42.6% buena, y en PL un 39.6% aceptable y 51.5% buena. Y concluyó que tiene una correlación elevada entre las 2 variables (Nasario, 2022).

En un centro de salud en Manchay, se investigó sobre la relación con la GCH y la PL. Fue una investigación cuantitativa y tipo básica, la muestra fue de 80 colaboradores. Asimismo, para la GCH, se obtuvo que un 40% señaló que es mala, 25% buena y 35% regular, y en la PL el 30% baja, 57% media y 12.5% alto. Y concluyó que tiene un enlace directo y significativo entre las 2 variables (Huanca, 2020).

En una entidad educativa en Morropón en el departamento de Piura, se investigó sobre el trabajo remoto, durante el Covid 19, dado a que todas las actividades a nivel nacional se dieron en forma virtual. Analizándose qué relación existe entre el trabajo remoto y la productividad de los docentes que laboran allí. Fue una investigación cuantitativa y tipo básica, la población fue de 44 docentes. Asimismo, para el trabajo remoto, se obtuvo que un 40% es muy bueno, 22.5% bueno y 37.5% regular. Y concluyó que hay un enlace significativo entre ambas variables (Calle et al., 2022).

La PL está representada por la actitud la misma que está orientada hacia el logro de un buen rendimiento; a fin de que los empleados puedan realizar todas las actividades y las funciones encomendadas laborales en la empresa (Fuentes, 2012). No obstante David Watkins definió al talento humano como la fuerza humana, o aquellas personas que van a influir positivamente en el buen rendimiento a nivel empresarial y en la producción de toda organización (Granda, 2022).

La productividad es el trabajo realizado con el fin de obtener las metas planteadas en la corporación y ese resultado se logra a través trabajo planificado en el que se demuestra la buena eficacia, y la efectividad del trabajador dentro de su entorno de trabajo; por otro lado, la eficacia, es un aspecto relacionado con la productividad para lograr resultados y conseguir los objetivos planteados

con la planificación del trabajo, y ello consiste en ejecutar todas las acciones para permitir lograr todas las metas establecidas. (Moliner, 2014).

El capital humano esta detallado como la mezcla de varios elementos el cual está incluido el talento, las habilidades y el saber de las personas, dado a que ellas son la base primordial para el desarrollo social, tecnológico y el económico de una nación (Ifeanyichukwu, 2017). Por otro lado, el capital humano combina las habilidades con las competencias intelectuales de todas las personas involucradas; con el fin de generar valor muy importante para las instituciones, a través de la capacidad de crear, innovar los nuevos productos o nuevos servicios (Delgado et al., 2018).

El capital humano es la fuerza que pone todo trabajador en una empresa, con el fin de que se obtenga una mejora adecuada en el rendimiento de todos los bienes y todos los servicios que se requiere en una empresa. Además, es una acción y esfuerzo en conjunto de todos los trabajadores, ello es valioso e importante, dado a que ellos son los que mueven y hacen que la producción se promueva, lo cual ello más adelante va a generar muy buenas utilidades y podrá satisfacer a los usuarios con el producto que se elabore (Linares et al., 2013).

Define la PL como aquella producción que se ha dado a un número atenciones hechas de una manera muy efectiva y totalmente eficiente en una organización; por otro lado, la eficiencia es también considerada como el grado en donde la institución busca lograr sus obtenidos a un costo muy bajo (Robbins et al., 2013).

Asimismo, la productividad no está considerada una medida en la producción o de la cantidad producida. Mide qué tan bien se combinan y utilizan los recursos para lograr ciertos resultados deseados (Bain, 1985).

La gestión de los RRHH, se precisa como el grupo de conocimientos, de experiencia, de calificaciones y de técnicas que el personal de una organización puede poseer y promover de diferentes formas, y es un componente clave de la

ventaja competitiva moderna. Así, se transforma en un elemento clave de cualquier organización, asegurando que todas las secciones que integran parte de la institución realicen esta función (Espinoza, 2018).

La productividad es el enlace existente entre una cantidad de los bienes producidos y la buena cuantía de recursos invertidos, entendiendo por tales los RRHH y los bienes que permiten obtener un resultado, un producto final o un servicio prestado a cambio de una retribución (Gutiérrez, 2010).

Según el modelo de intercambio y vinculación de conocimientos, los autores señalan que el valor de las personas se demuestra por el conocimiento y la información que se pueden transferir para el desarrollo de sus actividades, mientras que el capital, está considerado como fuente de no riqueza, sino de conocimiento y dentro de la organización del trabajo, representa el valor del trabajo, representa el valor del crecimiento y el logro de metas (Collins et al., 2006).

La gestión del talento es la reunión de eventos que posibilitan el correcto funcionamiento de una organización para su crecimiento y buen desarrollo mediante la movilización del talento como parte de su eje central dentro de la misión y visión (Chiavenato, 2009).

La productividad, o producto, es parte del valor relativo o coeficiente de resultados, que se mide por el uso de los recursos e inversiones utilizados para la ejecución de las actividades, proporcionando un esquema objetivo para la utilidad y el desarrollo institucional (Parra et al., 2019).

La gestión de RRHH, esta considerada como un proceso proactivo de planificación, organización, dirección y control del reclutamiento, la capacitación, la evaluación del desempeño, la carrera y la remuneración, los métodos, las técnicas y/o las prácticas profesionales desarrollados en consulta de manera integrada para lograr el bienestar espiritual, espiritual y social de los empleados como de toda la institución (Louffat, 2018).

El capital humano está considerado en un elemento muy valioso en una organización que promueve el logro eficaz y muy eficiente en lograr los objetivos; por lo que, el estudio de la conducta humana y su conexión con la calidad de vida es muy interesante (Hernández et al., 2017).

La gestión del talento se determina como una mezcla de tareas dirigidas por los jefes para atraer personas calificadas para que conformen su compañía; asimismo, es un conjunto de labores conexas encaminadas a mejorar las prácticas de gestión con la meta de obtener los objetivos plasmados por la organización, desde la contratación del personal más idóneo hasta el análisis de su aprendizaje y desarrollo, con el objetivo de mantener a la persona como elemento central. Esta gestión incorpora el proceso de medición del desempeño del trabajo (Borsic, 2016).

Definen al capital humano de una manera muy amplia como la combinación de las habilidades y aptitudes innatas de las personas; así como, la puntuación y el aprendizaje que se adquiere durante la educación y las capacitaciones. Todo esto es directamente muy relevantes para el éxito de toda empresa o entidad específica (OCDE, 2007).

La terminación RRHH detalla a la persona como una herramienta más, no como el medio más importante en una empresa, el mismo que tiene habilidades y las diferentes características que le brinda la vida, la actividad y la acción a una empresa. La gestión de este talento es una labor difícil, ya que cada personal está sujeto al dominio de las diferentes variables; y, además entre ellas se dan las diferencias de las aptitudes y los patrones de conducta que son muy diversos (Vallejo, 2016).

La PL es la ganancia de la eficacia, que está orientada al talento humano; y que la productividad, está definida como el intercambio de servicios ofrecidos con la cantidad de los recursos usados en las diferentes organizaciones (Marvel et al., 2014). Asimismo, existen variedad de modelos dentro de la producción, uno de los que más sobresale, es el modelo de Sumanth, en donde se aplica un

determinado beneficio adicional de acuerdo a las buenas prácticas que se dan en la gestión humana (Cequea et al., 2011).

La capacidad, es una mezcla de cualidades de una persona a lo largo de su vida y la experiencia obtenida en el ámbito laboral lo que le proporcionará un valor agregado de eficiencia y efectividad en sus labores; asimismo, señalaron que el comportamiento es un acto, con principios éticos y las diferentes creencias delante de la sociedad; mezcla respuestas obtenidas de acuerdo a las diferentes situaciones que se dan; asimismo, la compensación laboral, también está vinculada al estímulo que obtienen los trabajadores después de culminar su faena laboral (Martínez, 2002).

La eficiencia se fundamenta en medir las diferentes expresiones de la capacidad o el desempeño en un sistema o una institución para obtener un objetivo característico y minimiza la utilidad de los recursos en lo económicos o en lo material (Rojas et al., 2017). Por otro lado, se señala que la efectividad en una organización es considerada importante para los principales integrantes; es decir, la congruencia entre la sociedad, los usuarios y las metas en forma personales y modo organizacional, con el manejo adecuado de todos los recursos que se encuentren disponibles, y la relación existente con el entorno, así como el seguimiento de las metas (Camue et al., 2017).

El comportamiento también está definido como las acciones que realizar todos los colaboradores y la fuerza que disponen dentro del desarrollo de la labor y dominio, para fabricar un excelente grupo para las tareas (Champoux, 2020). Asimismo, conceptualizan la gerencia de RRHH; así como, la unión de todos los conocimientos, las experiencias, las diferentes habilidades y capacidades que puede aportar un trabajador en una entidad, lo cual resulta una causa muy importante y ello se ve como una superioridad competitiva; convirtiéndose en un elemento esencial en cada institución, garantizando su funcionamiento desde alguna área que integra una entidad (Espinoza, 2018).

La compensación se establece a los trabajadores que están en un determinado ambiente de trabajo, entiendo su buen nivel en el rendimiento laboral, esta recompensa se realizará en función a la importancia del área en donde se realizan las labores y las colaboraciones que realizan de manera individual y la productividad que puedan aportar. También es un factor muy atractivo para las personas que laboran lo cual genera la retención de las mismas (Dolan et al., 2007). Otra definición de compensación es el global que recibe un trabajador por la labor que ha desarrollado, esta compensación permitirá retener al personal talentoso que tiene ciertas ventajas en el ámbito laboral; lo cual ello va a permitir alcanzar una productividad muy elevada en la entidad (Hellriegel et al., 2009).

Una investigación afirma, que el capital humano, tiene una inconciencia muy importante acerca de la PL, y por deducción en la competitividad en una entidad, motivando que este modelo de información acceda a la toma de las diferentes decisiones; con el fin de que ello mejore las capacidades y los recursos del talento humano que tiene la entidad y así aumentar su desempeño laboral (Escandon et al., 2012).

La GTH, es un planeamiento táctico, que incide en la aplicación, la formulación de las diferentes estrategias y los objetivos para tener una ventaja competitiva; cabe señalar, que a través del ello es posible obtener un plan de variación institucional. Este estudio es de suma importancia, dado a que busca realizar más eficiente todos los procesos y los sistemas en una gestión, con el fin de estimular el buen rendimiento y el desarrollo institucional (Párraga, 2016).

La GTH, proporciona el apoyo a la evolución de toda la cultura en una organización, con un buen clima de colaboración y confianza, en todas las modalidades de las tareas, en un óptimo reclutamiento, brinda una estabilidad en el entorno laboral, la motivación y la recompensa, el desarrollo personal e institucional; proporcionando las oportunidades en la permuta de los diferentes conocimientos que tiene cada personal (Zambrano et al., 2016).

El recompensar a los trabajadores de manera monetaria u otra forma no monetaria, es una parte muy importante dentro de la compensación; debido a que, para los trabajadores este pago es un alivio a su calidad de vida; cuando una entidad tiene un método de compensación en lo laboral el colaborador se sentirá muy motivado y por ello atraído. Al aplicar este método de compensaciones, se conseguirá que los trabajadores se sientan comprometidos con la entidad y en consecuencia luchan por tratar de cumplir con todos los objetivos (Varela, 2015).

En una investigación vincula a la PL con la satisfacción, la comodidad con la vida y la buena jornada que elaboran los trabajadores en las diferentes instituciones ya sean estatales como privadas (De Miguel et al., 2011). Además, es un papel muy importante y significativo concerniente a la PL es la formación educativa en torno a lo profesional y que está enfocado en su formación y capital intelectual (Zhuravlev et al., 2018).

Desde otra perspectiva, se examina la gestión de los RRHH, con un acercamiento estratégico para obtener, dirigir, motivar, desarrollar y conseguir que el capital humano agregado a todos los colaboradores de una institución sea el determinante para su crecimiento (Kotler et al., 2003). Referente al capital humano en las entidades, el personal es una parte importante para el buen desenvolvimiento y el desarrollo; por tanto, obtiene la relevancia y la necesidad de plantear el análisis de cómo debe dirigirse usando las múltiples herramientas y las actividades que aporten a más incentivos, aprendizajes e innovaciones (Del Canto, 2011).

Asimismo, determinan al capital humano como un oficio originado de la gestión en las organizaciones y que apoya entorno al nivel profesional a los socios del ámbito personal y ámbito laboral, requiriendo los factores normativos, factores administrativos; implicados en las fases genéricas de preparación, ingreso, desarrollo y apartamiento, montado a su criterio en la estrategia (López et al., 2018).

De igual manera, se define como un mecanismo muy valioso para el buen funcionamiento de cualquier entidad, donde la perspectiva se encuentra centrada en la persona que brinda una idea más humana en pro de vigilar por la comodidad del recurso humano (Sotomayor, 2016). El desempeño de un área de trabajo se transforma de colaborador a colaborador, esto impacta en las diferentes habilidades, en el trabajo en equipo, la motivación, el entrenamiento del colaborador, supervisión y los factores situacionales del personal; así como, la sensación que se sostenga del papel que se ejecuta; la habilidad que se revela en todas las capacidades y las técnicas en la tarea, las capacidades individuales y los conocimientos sobre el área de trabajo (Queipo et al., 2002).

El enfoque del capital humano toma a cargo que los salarios se miden por cuanto se ha invertido las habilidades y todos los conocimientos que brinden los trabajadores (Becker, 1964). Además, mientras no se concientice en invertir en el capital humano de una institución, se presentarán muchos problemas (Mora, 2005). Vargas et al. (2018) investigación acerca de la satisfacción laboral y productividad, y concluyó que existe un vínculo positivo, entre las dos variables y que el factor más influyente son las compensaciones laborales. Sosa (2018) estudió el vínculo con la motivación laboral y la productividad, y concluyó que existe un nivel moderado en la satisfacción laboral de los obreros de una compañía.

León (2020) efectuó un estudio acerca del vínculo entre la gestión administrativa con PL, y concluyó la existencia de un nivel de relación positiva alta. Joo et al. (2018) trabajó una investigación sobre el vínculo con GCH y prácticas de retención en los colaboradores, y concluyó la existencia de un vínculo positivo alto y significativo. Morales (2018) estudió acerca del vínculo entre GCH y satisfacción del usuario, y concluyó que las dos variables se vinculan significativamente. Rodas (2019) concluyó que no existe relación directa, y significativa con la GTH y la variable desempeño laboral. Paredes (2016) elaboró una investigación acerca de la influencia con la GCH y PL en una empresa, y concluyó que la influencia de las 2 variables es muy significativa.

Borda (2015) estudio acerca del vínculo entre la gestión del conocimiento con la productividad de los empleados de una unidad ejecutora de un ministerio; y concluyó que existe un vínculo muy significativo entre las 2 variables. Quispe (2022) efectuó una investigación entre la gestión de RRHH con PL en una entidad municipal, y concluyó que una gestión eficiente aumenta la productividad en los colaboradores. Cuneo (2023) realizó un estudio entre la gestión de RRHH con la PL en una institución de salud, y concluyó la existencia de una moderada relación directa entre las dos variables. Romero (2022) investigó acerca de la relación entre la gestión escolar y la PL en una entidad pública, y concluyó que tiene un vínculo muy significativo.

Palacios (2018) investigó acerca la capacitación y la PL, y concluyó, que la capacitación se vincula muy significativamente con la PL. Valentín (2017) estudió sobre capacitación y la productividad en una entidad bancaria, y concluyó que la capacitación influye en la productividad. Lozano (2022) estudió acerca del vínculo con la capacitación y PL de los obreros de una institución comercial, y concluyó que hay un vínculo directo entre la capacitación y la productividad. Calle (2022) estudió sobre el vínculo con la capacitación y PL de los obreros de una empresa dedicada a la ingeniería y construcción, y concluyó que mientras mayor se den las capacitaciones del personal, los resultados fueron mayores en PL.

Inga (2021) investigó sobre el comportamiento y la PL en una dirección de infraestructura de una entidad municipal, y concluyó que existe un vínculo estadísticamente significativo entre comportamiento y PL. Rojas (1029) estudió acerca del comportamiento con la PL de los trabajadores de una entidad, y concluyó que el comportamiento y PL tienen una relación afirmativa moderada. Córdova (2022) estudió sobre el comportamiento con la PL de los colaboradores de una dirección de obras de un gobierno regional, y concluyó que el vínculo es significativo, positivo y moderado entre comportamiento con PL. Chávez (2022) estudió el vínculo del comportamiento organizacional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad de salud, y concluyó que el vínculo es positivo y moderado entre el comportamiento y la eficiencia laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación: Básica, puesto que, está encaminada a proporcionar un elemento organizado de múltiples conocimientos en torno científicos, también en no elaborar necesariamente los resultados de productividad práctica cercana. Se responsabiliza en recolectar información de la existencia, y así engrandecer el entendimiento teórico-científico, abocado al hallazgo de los principios y las leyes (Valderrama, 2013).

Enfoque de investigación: Cuantitativo, realizando la recopilación de los datos, con el fin de plantear las hipótesis y así demostrar lo que se manifiesta (Sánchez et al., 2015).

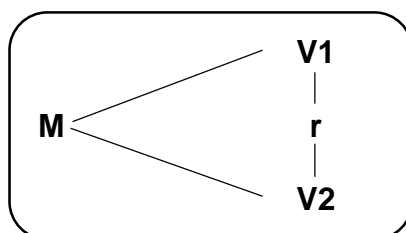
Nivel de investigación: Correlacional, pues, se buscó evaluar 2 variables, para estudiar el nivel de correlación existente entre ambas (Rus, 2020).

Diseño y esquema de investigación: Fue no experimental transversal, puesto que estos resultados se ejecutan sin el empleo deliberado de las variables, y asimismo solamente se observaran todos los fenómenos para que sean examinados en su entorno natural (Hernandez et al., 2014).

Método: Hipotético-deductivo, el cual consiste en generar hipótesis a partir de 2 premisas, tiene como finalidad de entender los fenómenos y explicar las causas y origen que se generan (Sánchez, 2018).

Figura 1:

Nivel de investigación



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión del Capital Humano

V2 = Productividad laboral.

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión del Capital Humano

Definición conceptual:

Definen al capital humano como la mezcla de todas las capacidades que una persona obtiene por almacenamiento de conocimientos ya sean de tipo generales o tipo específicos (Becker, 1964).

Definición operacional:

Se estableció para la GCH tres (03) dimensiones: capacidad, comportamiento y compensación laboral, las mismas que permitieron medir el capital humano en la entidad.

Indicadores:

Se dispusieron tres (03) dimensiones: capacidad, comportamiento y compensación laboral; estimándose para la medida de la dimensión capacidad tres (03) indicadores, así como: conocimiento, habilidades y talento; para la dimensión comportamiento cuatro (04) indicadores, como: prácticas de valores, desarrollo de valores, compromiso e identidad; para la dimensión compensación laboral tres (03) indicadores, como: motivación, reconocimiento y cumplimiento de brechas.

Escala de medición:

Fue ordinal de tipo Likert.

V2: Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual:

Robbins et al. (2013) definen a la PL como aquella producción que se ha dado a un número atenciones hechas de una manera muy efectiva y totalmente eficiente en una organización.

Definición operacional:

Se dispusieron dos (02) dimensiones: eficiencia y eficacia, estimándose para la medida de la PL en la entidad.

Indicadores:

Se dispusieron dos (02) dimensiones: eficiencia y eficacia, estimándose para la medida de la dimensión eficiencia dos (02) indicadores, así como: tiempo de producción y equidad; para la dimensión eficacia tres (03) indicadores, como: satisfacción del usuario, producto y resultado.

Escala de medición:

Fue ordinal de tipo Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo**3.3.1. Población**

Es considerada como población a un público que tengan denominadores comunes para el desarrollo de una investigación, interpretando así un sector de interés para recoger la información que puedan proporcionar al estudio (Vilaplana, 2019). En esta investigación la población fue de 60 colaboradores de la entidad, conformada por personal nombrado, personal CAS y personal con Orden de Servicio.

Criterios de inclusión:

Se consideró, a los trabajadores que laboran a tiempo completo más de un año, que aceptaron la confidencialidad.

Criterios de exclusión:

No se consideran a los trabajadores que laboran menos de un año,

que no aceptaron la confidencialidad.

3.3.2. Muestra

La descripción de muestra se logra de la selección de un grupo principal, para el desarrollo de un estudio, tomando para ello una sección de la población (Carpio et al., 2019). En este estudio la muestra fue de 52 colaboradores.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Por otra parte, el muestreo en una encuesta, es la información que no se recolecta en el total de la población, sino a través de una representativa muestra (Bhimasankaram et al., 2019).

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron los colaboradores de la entidad, la misma que cumple con los parámetros para esta muestra; asimismo, se sostiene que la unidad de análisis tiene un referente abstracto (Marradi et al., 2007).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se empleó la técnica de recopilación de datos, la encuesta, en el cual se determina como una técnica que es utilizada en el análisis de los mercados, y se trata de recopilar los datos, de los colaboradores con características similares, por medio de un cuestionario que se elabora de acuerdo a los indicadores (Hernandez et al., 2014).

Para la variable GCH, se empleó el método de la encuesta, también con la intención de obtener la sensación de los colaboradores en una entidad estatal sobre la GCH, considerando las diferentes dimensiones, tales como capacidad, comportamiento y compensación laboral. Este formulario incluyó un punto de consentimiento informado, dado el caso de que se marque la opción SI, ello fue considerado para el estudio.

Para la variable PL, se empleó el método de la encuesta, también con la intención de conseguir la percepción de los colaboradores en una entidad estatal sobre la PL, considerando las diferentes dimensiones, tales como la eficiencia y la eficacia. Este formulario incluyó un punto de consentimiento informado, dado el caso de que se marque la opción SI, ello fue considerado para el estudio.

3.4.2. Instrumentos

Los resultados de este estudio fueron conseguidos por 2 formularios, con ello se buscó medir ambas variables con sus dimensiones expuestas en el estudio.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Gestión del capital humano

Autor: Mora (2005)

Adaptación: Este instrumento fue ajustado para su mayor utilización por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba (2023).

Dimensiones: Capacidad, comportamiento y compensación laboral.

Baremos: Bajo (54-67), medio (68-81), alto (82-95)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Productividad laboral

Autores: Robbins et al. (2013)

Adaptación: Este instrumento fue ajustado para su mayor utilización por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba (2023).

Dimensiones: Eficiencia y eficacia.

Baremos: Bajo (61-70) Medio (71-79) Alto (80-89)

3.4.3. Validez y Confiabilidad

La validez es la decisión de los expertos que tienen dominio y soberanía sobre el tema, los mismos que señalan la congruencia y consistente de los reactivos, que garantizan a las variables, las dimensiones y los indicadores (Hernandez et al., 2014).

La validación para este estudio se ha efectuado usando el método conocido como juicio de expertos. Es así que, se pidió el apoyo de 3 especialistas en gestión pública, para que emitan su opinión calificada, adaptado a una ficha de validación y utilizando criterios como: claridad, coherencia y relevancia, para que valoren los instrumentos propuestos y que su resultado sea el viable para obtener los objetivos plasmados.

La confiabilidad hace mención a la consistencia del instrumento, y que éste produzca resultados firmes y estables; cada vez que, se reitere el procedimiento de medición (Perez et al., 2012).

Para garantizar la confiabilidad de este estudio. se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.79 para el cuestionario de GCH, con lo cual el resultado para este instrumento fue aceptable. Por otro lado, se obtuvo 0.83 para el cuestionario de PL, con lo cual el resultado para este instrumento fue confiable.

3.5 Procedimientos

Se elaboró un cuestionario físico, y se llevó a cabo la encuesta piloto con 12 colaboradores de la entidad, aplicando a cada uno de ellos un cuestionario con 39 preguntas; con el fin, de obtener la confiabilidad del instrumento. Asimismo, se aplicó a los 52 colaboradores, a fin de recopilar la información necesaria. Se solicitó permiso al jefe del área, y se explicó a los colaboradores, señalando que va a ser anónima, que firmen un consentimiento informado, para que sea aprobada la recopilación de información en la encuesta.

3.6 Método de análisis de datos

Para la adaptación de la estadística descriptiva, se empleó el software SPSS, se revisaron los resultados y se calcularon las frecuencias. Ello se presentó en tablas bidimensionales para su análisis descriptivo; además, para el análisis inferencial, se efectuó una prueba de hipótesis, obteniéndose una distribución normal, una prueba de normalidad de $0.2 > 0.05$, que determinó que es una prueba paramétrica, con estos datos se empleó el coeficiente de

correlación de Pearson, que permitió conocer la correlación de las 2 variables propuestas.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó la confidencialidad de los colaboradores que brindaron la información la cual fue reservada; asimismo, se señaló que las recopilaciones de estos datos fueron utilizadas para fines académicos.

Principio de beneficencia: favorece a los colaboradores participantes de la presente investigación. Principio de no maleficencia: No utilizar la información o datos recopilados para la maleficencia. Principio de autonomía: Ofrecer una autonomía total a los colaboradores; en caso de que requieran una descripción teórica brindarle el soporte conceptual. Principio de justicia: La información que se muestra es tal cual, no se manipulará y esta de acuerdo a la investigación. Se cumplió con el código de ética que señala la Universidad Cesar Vallejo; asimismo, se ha cumplido con la norma APA, aplicándola en el uso correcto de las referencias bibliográficas y citas de los autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable gestión del capital humano y sus dimensiones

Niveles	Gestión del Capital Humano		Capacidad		Comportamiento		Compensación laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	24	46%	16	31%	0	0%	7	14%
Medio	24	46%	29	56%	24	46%	37	71%
Alto	4	8%	7	13%	28	54%	8	15%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

f = frecuencia absoluta

Como se visualiza en la tabla 1, que, de los 52 colaboradores encuestados, referente a la variable GCH, se logró percibir que 24 colaboradores corresponden al nivel medio, 24 colaboradores corresponden al nivel bajo y 4 colaboradores corresponden al nivel alto.

Asimismo, acerca de las dimensiones se logró percibir una frecuencia alta en el nivel medio, y la dimensión compensación laboral de 71%, seguido de la dimensión capacidad de 56% y acabando con la dimensión comportamiento con un 46%. Referente al nivel alto, los resultados argumentaron que la dimensión comportamiento presenta el índice más elevado llegando a 54%, seguido de la dimensión compensación laboral con un 15% y culminando con la dimensión capacidad de 13%. Finalmente, se ha podido examinar una menor frecuencia en el nivel bajo, las dimensiones capacidad con 31%, seguido de la dimensión compensación laboral con 14% y acabando con la dimensión comportamiento con un 0%.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y sus dimensiones

Niveles	Productividad laboral		Eficiencia		Eficacia	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	15	29%	0	0%	16	31%
Medio	28	54%	19	37%	26	50%
Alto	9	17%	33	63%	10	19%
Total	52	100%	52	100%	52	100%

f = frecuencia absoluta

Como se visualiza en la tabla 2, que, de los 52 colaboradores encuestados, referente a la variable productividad laboral se logró percibir que 28 colaboradores corresponden al nivel medio, 15 colaboradores corresponden al nivel bajo y 9 colaboradores corresponden al nivel alto.

Asimismo, acerca de las dimensiones se logró percibir una frecuencia alta en el nivel alto, la dimensión eficiencia con 63% y la dimensión eficacia con 19%. Referente al nivel medio, los resultados argumentaron que la dimensión eficacia presenta el índice más elevado llegando a 50% y la dimensión eficiencia con 37%. Finalmente, se ha podido examinar una menor frecuencia en el nivel bajo, las dimensiones eficacia con 31% y la dimensión eficiencia con un 0%.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de las variables gestión del capital humano y productividad laboral

		Correlaciones	
		Gestión del Capital Humano	Productividad Laboral
Gestión del Capital Humano	Correlación de Pearson	1	.486**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	52	52
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.486**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	52	52

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

En la tabla 3, en busca del análisis inferencial del coeficiente de correlación de Pearson entre las variables GCH y PL, se consiguió un nivel de significancia $0.000 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación igual a 0.486, que representa una correlación positiva moderada.

Hipótesis general

H0= No existe correlación entre GCH y PL.

H1= Existe correlación entre GCH y PL.

Tabla 4

Coefficiente de correlación de la dimensión capacidad y la variable productividad laboral

		Correlaciones	
		Capacidad	Productividad Laboral
Capacidad	Correlación de Pearson	1	.456**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	52	52
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.456**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	52	52

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

En la tabla 4, en busca del análisis inferencial del coeficiente de correlación de Pearson entre capacidad y PL, se consiguió un nivel de significancia $0.001 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación igual a 0.456, que representa una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 1

H0= No existe correlación entre capacidad y PL.

HE1= Existe correlación entre capacidad y PL.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de la dimensión comportamiento y la variable productividad laboral

		Correlaciones	
		Comportamiento	Productividad Laboral
Comportamiento	Correlación de Pearson	1	.477**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	52	52
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.477**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	52	52

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

En la tabla 5, en busca del análisis inferencial del coeficiente de correlación de Pearson entre comportamiento y PL, se consiguió un nivel de significancia $0.000 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación igual a 0.477, que representa una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H0= No existe correlación entre comportamiento y PL.

HE2= Existe correlación entre comportamiento y PL.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de la dimensión compensación laboral y la variable productividad laboral

		Correlaciones	
		Compensación Laboral	Productividad Laboral
Compensación Laboral	Correlación de Pearson	1	.341*
	Sig. (bilateral)		.013
	N	52	52
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.341*	1
	Sig. (bilateral)	.013	
	N	52	52

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, en busca del análisis inferencial del coeficiente de correlación de Pearson entre compensación laboral y PL, se consiguió un nivel de significancia $0.013 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación igual a 0.341, que representa una correlación positiva baja.

Hipótesis específica 3

H0= No existe correlación entre compensación laboral y PL.

HE3= Existe correlación entre compensación laboral y PL.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se buscó determinar el vínculo entre GCH y PL; cabe señalar que ello, permitió ofrecer las respuestas a las interrogantes propuestas por medio de la prueba de hipótesis; consiguiéndose un coeficiente de correlación aceptable, lográndose con ello cumplir con los objetivos tanto general como los específicos. Asimismo, se revisaron los resultados obtenidos a través de 2 cuestionarios, uno para cada variable, que se obtuvieron del análisis descriptivo y en el análisis inferencial.

Se realizó el análisis inferencial empleando la prueba estadística paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson, con las variables GCH y PL, se consiguió una significancia de $0.000 < 0.05$ con lo cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación igual a 0.486, que representa una correlación positiva moderada. Comparando los resultados conseguidos, donde se observó coincidencias con el estudio que realizaron Bernal et al. (2020) en México. La investigación fue cuantitativa y concluyeron que tienen un vínculo de correlación positivo y muy significativo entre las variables GCH y desempeño laboral.

También existen coincidencias en el estudio elaborado por Valero (2022) quien analizó el vínculo entre GTH con PL de los profesores en una entidad educativa, y concluyó que tiene una conexión moderada e indirecta entre las 2 variables. Por otro lado, comparando el estudio que se realizó acerca del vínculo entre GTH con PL. Esta investigación fue cuantitativa y concluyó que tiene una conexión significativa, ello quiere decir que una mejor gestión conlleva a una mayor producción laboral (Caicho, 2021). Además, en otra investigación, se concluyó que tiene un vínculo directo entre la GTH con el rendimiento, con un nivel de conexión moderada (Mamani, 2019).

Comparando con un estudio cerca del vínculo entre la gestión administrativa con PL, se concluyó la existencia de un nivel de significancia de

0,00, lo cual es menor a 0,05; por lo que, se determinó el vínculo de las dos variables, asimismo se encuentra en un nivel de relación positiva alta; por lo que, significa que a una mayor gestión administrativa mejor fue la PL de los colaboradores (León, 2020). También, en un estudio sobre el vínculo con GCH y prácticas de retención en los colaboradores, se concluyó la existencia de un vínculo positivo alto y significativo, lo que significa que una mejor GCH, mayor fue la retención de los empleados en la empresa (Joo et al., 2018). En otro estudio acerca del vínculo entre GCH y satisfacción del usuario, se concluyó que las dos variables se vinculan significativamente, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.447 y el p igual a 0.000; por lo que, se aceptó la hipótesis de investigación (Morales, 2018).

Asimismo, a diferencia de un estudio, en donde concluyen, que no existe relación directa, y significativa con la GTH y la variable desempeño laboral (Rodas, 2019). Por otro lado, en otra investigación acerca de la relación entre GCH y desempeño laboral, se concluyó que tiene un vínculo directo y positivo muy alto entre ambas variables del área de los registros académicos en una universidad (Amaranto et al., 2021). También en otra investigación acerca de la influencia con la GCH y PL en una empresa, se concluyó que la influencia de las 2 variables es muy significativa; por ello, influye enormemente en la productividad de los empleados (Paredes, 2016). En comparación con el estudio de la gestión administrativa con la PL en una institución, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.647; y una significativa p de 0.000, y se concluyó que tiene un vínculo directo entre las dos variables, y que la PL de los obreros depende de la gestión administrativa de la institución (Vasquez, 2019).

Además, en otro estudio acerca del vínculo entre la gestión del conocimiento con la productividad de los empleados de una unidad ejecutora de un ministerio; se concluyó que existe un vínculo muy significativo entre las 2 variables (Borda, 2015). Por otra parte, en un estudio cerca del vínculo entre el clima organizacional con PL a los empleados de una entidad educativa, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.667, y una significancia p de 0.000; por lo que, se aceptó la hipótesis de investigación; se concluyó, que el clima

organizacional demuestra una correlación positiva y muy significativa con la PL (Quintana, 2018). Por otro lado, en una investigación entre la gestión de RRHH con PL en una entidad municipal, se consiguió un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.584; y una significativa p de 0.000, por lo que, se rechazó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis de investigación; y se concluyó que una gestión eficiente aumenta la productividad en los colaboradores (Quispe, 2022).

En comparación con otra investigación, se concluyó la existencia de una correlación significativamente positiva alta, debido a que, se consiguió un coeficiente de 0.719, y su significancia fue elevada; por lo que, se concluyó que la gestión en RRHH con el desempeño laboral de los empleados contratados en una enfermería de un hospital, tienen relación entre ambas variables (Chavez, 2017). Así mismo, en un estudio entre la gestión de RRHH con la PL en una institución de salud, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.649; y una significativa p de 0.001, por lo que, se admitió la hipótesis de investigación; y se concluyó la existencia de una moderada relación directa entre las dos variables (Cuneo, 2023). Además, en una investigación acerca de la relación entre la gestión escolar y la PL en una entidad pública, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.918, que significa una correlación muy alta entre las 2 variables; y se concluyó que tiene un vínculo muy significativo (Romero, 2022).

El primer objetivo específico propuesto fue: determinar la relación que existe entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023 y de acuerdo a los resultados de la tabla 4, el coeficiente de correlación de Pearson entre capacidad y la PL, obtuvo una significancia de $0.001 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.456, considerada una correlación positiva moderada. Comparando con una investigación en donde se evidenció que las capacidades de la GCH, si influyen en las instituciones, siempre y cuando el personal que la gestiona tenga buenas prácticas y las aplique de una manera adecuada, también señalo que no existe vinculo, con la capacidad y la productividad (Huanca, 2020); también en la investigación de Cuneo (2023) se

consiguió un coeficiente de correlación de 0.522; y una significativa p de 0.002, por lo que, se admitió la hipótesis de investigación; y se concluyó que existe un vínculo moderado directo entre la capacitación con la PL.

En comparación con la investigación acerca la capacitación y la PL, donde se consiguió un coeficiente de correlación de 0.640; y una significativa p de 0.018, y se concluyó, que la capacitación se vincula muy significativamente con la PL, del personal con el área de marketing de una entidad peruana (Palacios, 2018). También, en el estudio sobre capacitación y la productividad en una entidad bancaria, en donde se consiguió un coeficiente de correlación de 0,978, ello determino la existencia de una influencia positiva muy alta; por lo que, se concluyó que la capacitación influye en la productividad (Valentin, 2017).

Por otro lado, en un estudio acerca del vínculo con la capacitación y PL de los obreros de una institución comercial, donde se consiguió un coeficiente de correlación de 0.448; y una significativa p de 0.000, ello manifestó la existencia de una correlación positiva moderada; por lo que, se concluyó que hay un vínculo directo entre la capacitación y la productividad (Lozano, 2022). Mientras tanto, en una investigación sobre el vínculo con la capacitación y PL de los obreros de una empresa dedicada a la ingeniería y construcción, donde se consiguió un coeficiente de correlación de 0.766; y una significativa p de 0.000, ello manifestó la existencia de una correlación alta positiva significativa, por lo que, se concluyó que mientras mayor se den las capacitaciones del personal, los resultados fueron mayores en PL (Calle, 2022).

El segundo objetivo específico propuesto fue: determinar la relación que existe entre comportamiento y la PL en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023 y de acuerdo a los resultados de la tabla 5, el coeficiente de correlación de Pearson entre comportamiento y PL obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.477, considerada una correlación positiva moderada. En comparación con la investigación sobre el comportamiento y la PL en una

dirección de infraestructura de una entidad municipal, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.692; siendo una correlación muy alta y directamente proporcional, y también se consiguió una significativa p de 0.000; por lo que, se concluyó que existe un vínculo estadísticamente significativo entre comportamiento y PL (Inga, 2021).

Asimismo, en la investigación acerca del comportamiento con la PL de los trabajadores de una entidad, donde se consiguió un coeficiente de correlación de 0.488; una significativa menor a 0.05, por lo que, se concluyó que el comportamiento y PL tienen una relación afirmativa moderada (Rojas, 2019). Además, en el estudio entre el comportamiento con la PL de los colaboradores de una dirección de obras de un gobierno regional, se obtuvo que el coeficiente de correlación de 0.494; por lo que, se concluyó que el vínculo es significativo, positivo y moderado entre comportamiento con PL (Cordova, 2022). En otro estudio se buscó, el vínculo con el comportamiento organizacional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad de salud, se consiguió que el coeficiente de correlación de 0.494; por lo que, se concluyó que el vínculo es positivo y moderado entre el comportamiento y la eficiencia laboral; ello significa que, si se incrementa el comportamiento, entonces la productividad aumenta en ese marco (Chávez, 2022).

El tercer objetivo específico propuesto fue: determinar la relación que existe entre compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023 y de acuerdo a los resultados de la tabla 6, el coeficiente de correlación de Pearson entre comportamiento y PL obtuvo una significancia de $0.013 < 0.05$ con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, de igual manera se consiguió un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.341, considerada una correlación positiva baja. Comparando con la investigación sobre el vínculo entre GTH con desempeño laboral. Esta investigación fue cuantitativa, se realizó a una muestra de 40 colaboradores, y se concluyó la existencia de un vínculo significativo de los empleados de las entidades de servicios de venta de combustible; asimismo

indicó que existe una correlación moderada con la GTH y la compensación (Bada, 2022).

Por otra parte, en otra investigación, se determinó el vínculo con la compensación y la PL, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.416, lo cual es una correlación moderada; asimismo, se consiguió una significancia de 0.000, la misma que se consideró altamente significativa; por lo tanto se concluyó que, la compensación se vincula muy significativamente con la PL (Nazario, 2022).

Asimismo, podemos señalar que en una investigación acerca de la satisfacción laboral y productividad, su propósito fue de concertar de qué manera existe influencia entre las 2 variables, para esta investigación se usó una muestra de 50 empleados de una entidad privada; donde se concluyó que existe un vínculo positivo entre las dos variables y que el factor más influyente son las compensaciones laborales (Vargas et al., 2018). Por otro lado, en el estudio se determinó el vínculo con la motivación laboral y productividad, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.883, considerada una correlación positiva considerable; por lo tanto, se concluyó que tiene correlación positiva considerable entre motivación laboral y productividad, además en su conclusión señalo una investigación similar, en donde existe un nivel moderado en la satisfacción laboral de los obreros de una compañía, debido a que no les reconocen su labor, no son capacitados y el salario es muy bajo, lo que ello conlleva a una productividad mínima, y que la empresa no toma las medidas necesarias para solucionar tal situación (Sosa, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre la GCH y la PL en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.486 que representa una correlación positiva moderada, y un nivel de significancia $p=0.000$ menor al 0.5 % ($p < 0.05$).
2. La relación entre la capacidad y PL en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.456 que representa una correlación positiva moderada, y un nivel de significancia $p=0.001$ menor al 0.5 % ($p < 0.05$).
3. La relación entre el comportamiento y PL en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.477 que representa una correlación positiva moderada, y un nivel de significancia $p=0.000$ menor al 0.5 % ($p < 0.05$).
4. La relación entre la compensación laboral y PL en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023; con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.341 que representa una correlación positiva baja, y un nivel de significancia $p=0.013$ menor al 0.5 % ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Efectuar capacitaciones constantes, que estén relacionadas con la eficiencia y eficacia, con el objetivo de que ello se vea reflejado en la productividad de cada colaborador.
2. Motivar al personal con una remuneración acorde a su trabajo, brindarle todas las herramientas que sean necesarias para la realización de sus labores, darle incentivos, como premiar al mejor colaborador en su labor, para lograr una mayor efectividad en su producción.
3. Promover que se trabaje en equipo, crear un plan de compensaciones que este dirigido a los trabajadores, con el fin de que incentive a que exista un mejor desempeño laboral. Asimismo, tener un plan para el personal nuevo que ingrese, para que se le efectúe la inducción correspondiente.
4. A los investigadores de estos temas, que estudien las variables desde un punto de vista diferente, a la planteada en este estudio; con el fin de que se obtengan resultados en diferentes perspectivas.

REFERENCIAS

- Albano et al. (2019). *The problem of motivation and development of human capital in the pymes of Rosario, Argentina*. Obtenido de <https://acortar.link/sAVCIJ>
- Alvarez et al. (2018). *Job performance. A social problem of science*. Obtenido de Didasc@lia: Didáctica y Educación: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- Amaranto et al. (2021). *Capital Humano y Eficiencia Laboral en la empresa de Calzado Sumlay 2020*. Obtenido de <https://acortar.link/BjH7rU>
- Armijos, F. (2019). *Management of Human Resources*. Obtenido de <https://acortar.link/vwJRT0>
- Bada, L. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas de servicios de combustible del distrito de Chicama, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104981>
- Bain, D. (1985). *The Productivity Prescription. The Manager's Guide to Improving Productivity and Profits*. Obtenido de <https://acortar.link/i3fGkY>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education*. Obtenido de <https://acortar.link/f4ltCm>
- Bernal et al. (2020). *Human capital and its relationship with organizational performance. Revista Espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Bhimasankaram et, al. (2019). *Essentials of Business Analytics: An Introduction to the Methodology and its Applications*. Obtenido de <https://acortar.link/w3PEHI>
- Borda, N. (2015). *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima, 2014*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4794>
- Borsic, Z. D. (2016). *La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/3.07.pdf>
- Cadena, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773>

- Calle et al. (2022). *Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540>
- Calle, A. (2022). *Capacitación del personal y su influencia en la productividad laboral en una empresa de ingeniería y construcción Piura 2021*. Obtenido de <https://acortar.link/EyL9O5>
- Camue et al. (2017). *Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities*. Obtenido de <https://acortar.link/cG9Rw4>
- Carpio et al. (2019). *Introduction to sampling types*. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Carvalho et al. (2019). *Work engagement: a study of daily changes*. Obtenido de <https://acortar.link/d97BIM>
- Cequea et al. (2011). *Human Factors and their Influence*. Obtenido de <https://acortar.link/e8noda>
- Champoux, J. E. (2020). Organizational Behavior. En *Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. New York. Obtenido de Integrating Individuals, Groups, and Organizations.
- Chávez, E. (2022). *Comportamiento organizacional y eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86185>
- Chavez, L. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*. Obtenido de <https://acortar.link/qFMhmA>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestao de Pessoas*. México: McGraw Hill. Tercera edición.
- Collins et al. (2006). *Knowledge Exchange and Combination: The Role of Human Resource Practices in the Performance of High-Technology Firms*. Obtenido de <https://acortar.link/X4bUHG>
- Cordova, C. (2022). *Comportamiento Organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco, 2022*. Obtenido de <https://acortar.link/5JI7Tq>
- Cuneo, J. (2023). *Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115336>
- De Miguel et al. (2011). *Effects of physical exercise on job productivity and well-being*. Obtenido de Revista de Psicología del deporte: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235122167023.pdf>
- Del Canto, E. (2011). *Management of human capital, skills and knowledge society*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148006.pdf>

- Delgado et al. (2018). *Organizational structure, human capital and collaboration networks: determinants of innovation capability in restaurants*. Obtenido de <https://acortar.link/ww1vWe>
- Dolan et al. (2007). *La gestión de los recursos*. En *Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. España: McGraw Hill.
- Escandon et al. (2012). *Resources and capabilities that influence the performance of Colombian economic subsectors 2003-2004: an approach from the theory based on resources*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2913/291325042002.pdf>
- Espinoza, E. E. (2018). *Management of the medium knowledge by tic in the Technical University of Machala*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a11.pdf
- Frias, E. A. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Obtenido de <https://acortar.link/48o64D>
- Fuentes, S. M. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Obtenido de <https://acortar.link/xFjTvP>
- Genesi et al. (2011). *Organizational behavior of the human talent in the educative institutions*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf>
- Granda, E. N. (2022). *Propuesta para la creación de un departamento de talento humano para el sindicato de choferes profesionales del Cantón Catamayo para el año 2022*. Obtenido de <https://acortar.link/oZFjHc>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Tercera edición. Mexico: McGraw-Hill.
- Hellriegel et al. (2009). *Managing: A Competency-Based Approach*. Obtenido de <https://acortar.link/dOyTqo>
- Hernandez et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández et al. (2017). *Validation of a scale to assess the labour quality of life in public hospitals from Tlaxcala*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/106/10650931017.pdf>
- Hole et al. (2021). *Rejuvenating the rewards typology: Qualitative insights into reward preferences*. Obtenido de <https://acortar.link/QuWyfS>
- Huamán, V. E. (2019). *La Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral del Personal de una Entidad Educativa Privada, Arequipa 2016*. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2739>

- Huanca, G. R. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41079>
- Ifeanyichukwu, S. (2017). *The Challenges of Human Capital Development in Nigeria: A Theoretical Insight*. Obtenido de <https://www.thaiscience.info/Journals/Article/SUIJ/10986841.pdf>
- Inga, M. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021*. Obtenido de <https://acortar.link/ZYkM5Z>
- Jesus, J. A. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47773>
- Joo et al. (2018). *Human capital management and retention practices in employees of a retail company in the city of Chimbote*. Obtenido de <https://acortar.link/oigvYG>
- Kotler et al. (2003). *Marketing*. Obtenido de <https://acortar.link/701HG>
- León, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Linares et al. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. Obtenido de <https://acortar.link/AulYhb>
- López et al. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Obtenido de <https://acortar.link/NFqx6z>
- Lopez et al. (2018). *Satisfacción Laboral y la Productividad en los Trabajadores Red Salud Huamanga 2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28683>
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/louffat_issuu_dcbcca7fe008df
- Lozano, R. (2022). *Capacitación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Comercial Punto Fijo E.I.R.L., Jesús María 2022*. Obtenido de <https://acortar.link/9GKDJa>
- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39588>
- Marradi et al. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://acortar.link/B20kvO>
- Martínez, P. (2002). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-organizacional/>

- Marvel et al. (2014). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Medina et al. (2021). *Configuraciones de Prácticas en la Gestión del Capital Humano y Resultados Organizativos*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612004>
- Moliner, M. (2014). *Diccionario del uso del español*. Editorial Gredos S.A.
- Montes de Oca et al. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://acortar.link/6s1IP5>
- Mora, C. (2005). *El factor humano en calidad y productividad*. Obtenido de <https://acortar.link/HAW2rA>
- Morales, E. (2018). *Gestión del capital humano y satisfacción del usuario del Seguro Social de Salud EsSalud, Huánuco-2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26371>
- Nasario, E. E. (2022). *Gestión de recursos humanos y productividad laboral en un hospital pediátrico durante una pandemia*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83819>
- Nazario, E. (2022). *Gestión de recursos humanos y productividad laboral en un hospital pediátrico durante una pandemia*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83819>
- OCDE. (2007). *Capital humano: Cómo moldea tu vida lo que sabes*. Obtenido de <https://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>
- Palacios, J. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote – 2018*. Obtenido de <https://acortar.link/SC0Cqv>
- Paredes, K. (2016). *El Capital Humano y su influencia en el incremento de la Productividad laboral en “Coopsol Consultoría S.A”, San Isidro 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2601>
- Parra et al. (2019). *Productivity labor and its economic cost related to the food habits of the workers of the state technical University of Quevedo*. Obtenido de <https://acortar.link/4jMExt>
- Párraga, M. E. (2016). *Gestión del talento humano en la Universidad Ecuatoriana actual*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6672970.pdf>

- Pedraza, N. A. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. Obtenido de <https://acortar.link/ywG3Jz>
- Perez et al. (2012). *Validity and Reliability of instruments for measuring impact of ict deployment within the Venezuelan Satellite activities*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739447007>
- Pomasoncco et al. (2018). *Satisfacción Laboral y la Productividad en los Trabajadores Red Salud Huamanga 2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28683>
- Pons et al. (2012). *Influence of leadership styles and human resources management practices on innovation climate in organizations*. Obtenido de <https://acortar.link/C4IRi2>
- Queipo et al. (2002). *Labor Performance in the Maintenance Department in the La Victoria Ambulatory Hospital*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
- Quintana, A. (2018). *Clima organizacional y productividad del personal de la unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas - 2017*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44232>
- Quispe, C. (2022). *La gestión, de recursos, humanos en la productividad, laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la gestión 2019-2022*. Obtenido de <https://acortar.link/kp2rk0>
- Robbins et al. (2013). *Organizational behavior*. Obtenido de <https://acortar.link/czfbP>
- Rodas, M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36534>
- Rodríguez, J. L. (2020). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa*. Obtenido de <https://acortar.link/2UajJr>
- Rojas et al. (2017). *Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks*. Obtenido de Revista Espacios: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Rojas, J. (2019). *Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019*. Obtenido de <https://acortar.link/Hsj6hK>
- Romero, A. (2022). *Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77625>

- Rubio et al. (2021). *La administración del capital humano y la mejora en la productividad en la pequeña empresa sector maderero en Calleria, año 2020*. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5606>
- Rus, E. (2020). *Investigación correlacional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Sánchez et al. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Obtenido de <https://acortar.link/wsCmC>
- Sánchez, F. (2018). *Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Segredo, A. (2013). *La gestión del capital humano para el desarrollo organizaciones docentes en salud*. Obtenido de <https://acortar.link/gROklJ>
- Sosa, C. (2018). *Motivación Laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018*. Obtenido de <https://acortar.link/pWWUeM>
- Sotomayor, A. A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. Obtenido de <https://acortar.link/77vxe>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Valentin, E. (2017). *La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú Los Olivos – 2017*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14036>
- Valero, L. M. (2022). *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106119>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://acortar.link/1XkvTb>
- Varela, R. A. (2015). *Administración de la compensación*. Obtenido de <https://acortar.link/GmfPPk>
- Vargas et al. (2018). *Labor satisfaction and its influence on productivity*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8761033>
- Vasquez, A. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018*. Obtenido de <https://acortar.link/MjSvfp>
- Vilaplana, A. J. (2019). *Las infografías como innovación en los artículos científicos: valoración de la comunidad científica*. Obtenido de <https://doi.org/10.14201/et2019371103121>

Zambrano et al. (2016). *Gestión del talento humano y gestión del conocimiento*.
Obtenido de Revista Publicando:
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/248>

Zhuravlev et al. (2018). *Human capital and its efficiency in the knowledge economy: the role of continuing education*. Obtenido de Revista Espacios:
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n46/18394634.html>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 7

Matriz de operacionalización de variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de valores	Niveles o rangos
Variable 1 Gestión del capital humano	Gary Becker (1964) define al capital humano como la mezcla de todas las capacidades que una persona obtiene por almacenamiento de conocimientos ya sean de tipo generales o tipo específicos.	Está conformado por 3 dimensiones y 10 indicadores	Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento ▪ Habilidades ▪ Talentos 	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (54-67) Medio (68-81) Alto (82-95)
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica de valores ▪ Desarrollo de valores ▪ Compromiso ▪ Identidad 		
			Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Reconocimiento ▪ Cumplimiento de brechas 		
Variable 2 Productividad laboral	Robbins et al. (2013) definen a la productividad laboral como aquella producción que se ha dado a un número atenciones hechas de una manera muy efectiva y totalmente eficiente en una organización.	Está conformado por 2 dimensiones y 5 indicadores	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiempo de producción ▪ Equidad 	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (61-70) Medio (71-79) Alto (80-89)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción del usuario ▪ Producto ▪ Resultado 		

2. Instrumentos

INSTRUMENTO DE GESTION DEL CAPITAL HUMANO

La presente encuesta tiene por objetivo medir la variable gestión del capital humano. La información a recopilarse es totalmente reservada, anónima y solo va a utilizar para fines académicos de este estudio. Por lo que, se solicita que lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Acepto la gestión de los datos de la investigación en forma anónima y confidencial. Si ().

Escala valorativa

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
Nº	Dimensión 1: Capacidad					
1	Considera que el personal tiene el conocimiento necesario para realizar sus labores.					
2	Cree que los líderes de equipo tienen conocimiento de los problemas internos que suceden en su área.					
3	Considera usted que se efectúa las contrataciones según el requerimiento con las habilidades que se necesita.					
4	Considera usted que el personal tiene las habilidades suficiente para realizar adecuadamente su trabajo.					
5	Considera usted necesario reunir al personal talentoso para plantear las metas a cumplir.					
6	Considera usted que en su área se motiva al personal según su talento a capacitarse.					
	Dimensión 2: Comportamiento					
7	Considera que usted al personal que es amable y cordial con los administrados.					
8	Considera que ante un problema su líder, mantiene el orden y busca una adecuada solución.					
9	Se realizan actividades sobre ética profesional al trabajador de su área.					
10	Se fomenta el trabajo en equipo entre las personas que laboran en su área.					
11	Considera usted que el personal cuida la imagen institucional, evitando realizar cualquier tipo de evento festivo.					
12	Considera que el personal está comprometido con el área y los administrados.					
13	Considera usted brindar consejos a sus compañeros a fin de que mejoren su trato.					
14	Usted se siente identificado con la labor que desempeña en su área.					
	Dimensión 3: Compensación laboral					
15	Considera usted que en su área, lo motiva a capacitarse para tener un buen desempeño.					
16	Considera que el persona tiene la motivación necesaria para cumplir sus actividades					
17	Cuando logran la meta trazada, su líder los felicita					
18	Se siente contento de percibir reconocimiento positivo por parte de su líder.					
19	Considera que se reconoce el esfuerzo y empeño en el cumplimiento de las metas					
20	Considera que el personal por terceros cumple con las metas propuestas					

INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

La presente encuesta tiene por objetivo medir la variable productividad laboral. La información a recopilarse es totalmente reservada, anónima y solo va a utilizar para fines académicos de este estudio. Por lo que, se solicita que lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Acepto la gestión de los datos de la investigación en forma anónima y confidencial. Si ().

Escala valorativa

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
N°	Dimensión 1: Eficiencia					
1	Considera que el personal cumple con sus labores en el tiempo reglamentario.					
2	Considera que el personal es puntual en la entrega de los trabajos que se le asignan					
3	El personal cuenta con los recursos necesarios para cumplir su producción laboral					
4	El personal cumple con la metas diaria asignada a su servicio					
5	El personal cumple con los códigos de ética establecidos.					
6	El personal mantiene una actitud positiva antes los cambios de líderes.					
7	Cree usted que es necesario hablar sobre productividad en el área en donde labora.					
8	Considera usted que el personal tanto hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades					
9	En su área, se reconoce a los trabajadores cuando son productivos.					
10	Considera que debe aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en sus tareas a realizar.					
	Dimensión 2: Eficacia					
11	Considera usted que el usuario se siente satisfecho por el servicio que se le brinda.					
12	Considera usted que el tiempo utilizado para cada usuario es el adecuado.					
13	El personal a recibido reclamos después de la atención por parte del usuario.					
14	El personal realiza su trabajo según el horario establecido para cumplir con el producto asignado.					
15	El personal tiene las herramientas necesarias para realizar un producto apropiadamente.					
16	El personal utiliza todas las herramientas necesarias para efectuar una buena labor con el producto..					
17	Considera que el personal puede brindar un buen resultado en el menor tiempo posible al administrado.					
18	El personal hace buen uso del equipo asignado para obtener el resultado apropiado.					
19	Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave para brindar un buen resultado.					

3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.

Investigador: Dennis Richard Gutiérrez Rijalba

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada: “Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023”, cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de una entidad pública. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Dennis Richard Gutiérrez Rijalba email: dgutierrezr411@ucvvirtual.edu.pe y la docente asesora Angela Margot Oscanoa Ramos email: aoscanoara@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

4. Matriz Evaluación por juicio expertos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Edgard German Alvarado Barreto
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público
Institución donde labora:	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide la Gestión del Capital Humano
Autor (a):	Dennis Richard Gutiérrez Rijalba
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima, 2023
Administración:	Entidad estatal en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad estatal
Dimensiones:	Capacidad – Comportamiento – Compensación laboral
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del capital humano elaborado por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

Definición de la variable:

Gary Becker (1964) define al capital humano como la mezcla de todas las capacidades que una persona obtiene por almacenamiento de conocimientos ya sean de tipo generales o tipo específicos.

Dimensión 1: Capacidad

La capacidad, es una mezcla de cualidades que obtiene una persona a lo largo de su vida y la experiencia obtenida en el ámbito laboral lo que le proporcionará un valor agregado de eficiencia y efectividad en sus labores; asimismo, señalaron que el comportamiento es un acto, con principios éticos y las diferentes creencias delante de la sociedad; combina respuestas obtenidas de acuerdo a las diferentes situaciones que se dan; asimismo, la compensación laboral, también está vinculada al incentivo que obtienen los trabajadores después de llevar a cabo su faena laboral (Martínez, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. Considera que el personal tiene el conocimiento necesario para realizar sus labores.	4	4	4	
	2. Cree que los líderes de equipo tienen conocimiento de los problemas internos que suceden en su área.	4	4	4	
Habilidades	3. Considera usted que se efectúa las contrataciones según el requerimiento con las habilidades que se necesita.	4	4	4	
	4. Considera usted que el personal tiene las habilidades suficiente para realizar adecuadamente su trabajo.	4	4	4	
Talento	5. Considera usted necesario reunir al personal talentoso para plantear las metas a cumplir.	4	4	4	
	6. Considera usted que en su área se motiva al personal según su talento a capacitarse.	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamiento

El comportamiento también está definido como las acciones que realizar todos los colaboradores y la fuerza que disponen dentro del desarrollo de la labor y dominio, para fabricar un excelente grupo para las tareas (Champoux, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica de valores	7. Considera que usted al personal que es amable y cordial con los administrados.	4	4	4	
	8. Considera que ante un problema su líder, mantiene el orden y busca una adecuada solución.	4	4	4	
Desarrollo de Valores	9. Se realizan actividades sobre ética profesional al trabajador de su área.	4	4	4	
	10. Se fomenta el trabajo en equipo entre las personas que laboran en su área.	4	4	4	
Compromiso	11. Considera usted que el personal cuida la imagen institucional, evitando realizar cualquier tipo de evento festivo.	4	4	4	
	12. Considera que el personal está comprometido con el área y los administrados.	4	4	4	
Identidad	13. Considera usted brindar consejos a sus compañeros a fin de que mejoren su trato.	4	4	4	
	14. Usted se siente identificado con la labor que desempeña en su área.	4	4	4	

Dimensión 3: Compensación laboral

Compensación es el global que recibe un trabajador por la labor que ha desarrollado, esta compensación permitirá retener al personal talentoso que tiene ciertas ventajas en el ámbito laboral; lo cual ello va a permitir alcanzar una productividad muy elevada en la entidad (Hellriegel et al., 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. Considera usted que en su área, lo motiva a capacitarse para tener un buen desempeño.	4	4	4	
	16. Considera que el persona tiene la motivación necesaria para cumplir sus actividades.	4	4	4	
Reconocimiento	17. Cuando logran la meta trazada, su líder los felicita.	4	4	4	
	18. Se siente contento de percibir reconocimiento positivo por parte de su líder.	4	4	4	
Cumplimiento de brechas	19. Considera que se reconoce el esfuerzo y empeño en el cumplimiento de las metas.	4	4	4	
	20. Considera que el personal por terceros cumple con las metas propuestas.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Barreto Edgard German, DNI 08473629

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública


CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

NOTA: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo de 2023


Edgard German Alvarado Barreto
DNI 08473629

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Edgard German Alvarado Barreto
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público
Institución donde labora:	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide la Productividad laboral
Autor (a):	Dennis Richard Gutiérrez Rijalba
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima, 2023
Administración:	Entidad estatal en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad estatal
Dimensiones:	Eficiencia - Eficacia
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Productividad laboral por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

Definición de la variable:

Robbins et al. (2013) definen a la productividad laboral como aquella producción que se ha dado a un número atenciones hechas de una manera muy efectiva y totalmente eficiente en una organización.

Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia se fundamenta en medir las diferentes expresiones de la capacidad o el desempeño en un sistema o una institución para obtener un objetivo característico y minimiza la utilidad de los recursos en lo económicos o en lo material (Rojas et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción	1. Considera que el personal cumple con sus labores en el tiempo reglamentario.	4	4	4	
	2. Considera que el personal es puntual en la entrega de los trabajos que se le asignan	4	4	4	
	3. El personal cuenta con los recursos necesarios para cumplir su producción laboral	4	4	4	
	4. El personal cumple con la metas diaria asignada a su servicio	4	4	4	
Equidad	5. El personal cumple con los códigos de ética establecidos.	4	4	4	
	6. El personal mantiene una actitud positiva antes los cambios de líderes.	4	4	4	
	7. Cree usted que es necesario hablar sobre productividad en el área en donde labora.	4	4	4	
	8. Considera usted que el personal tanto hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades	4	4	4	
	9. En su área, se reconoce a los trabajadores cuando son productivos.	4	4	4	

	10. Considera que debe aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en sus tareas a realizar.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Dimensión 2: Eficacia

La eficacia, es un aspecto relacionado con la productividad con el fin de lograr resultados y conseguir los objetivos trazados con la planificación del trabajo, y ello consiste en ejecutar todas las acciones para permitir lograr todas las metas establecidas. (Moliner, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario	11. Considera usted que el usuario se siente satisfecho por el servicio que se le brinda.	4	4	4	
	12. Considera usted que el tiempo utilizado para cada usuario es el adecuado.	4	4	4	
	13. El personal a recibido reclamos después de la atención por parte del usuario.	4	4	4	
Producto	14. El personal realiza su trabajo según el horario establecido para cumplir con el producto asignado.	4	4	4	
	15. El personal tiene las herramientas necesarias para realizar un producto apropiadamente.	4	4	4	
	16. El personal utiliza todas las herramientas necesarias para efectuar una buena labor con el producto..	4	4	4	
Resultado	17. Considera que el personal puede brindar un buen resultado en el menor tiempo posible al administrado.	4	4	4	
	18. El personal hace buen uso del equipo	4	4	4	

	asignado para obtener el resultado apropiado.				
	19. Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave para brindar un buen resultado.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Barreto Edgard German, DNI 08473629

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

NOTA: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo de 2023

Edgard German Alvarado Barreto
DNI 08473629

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Miguel Ángel Hilario Yacsavilca
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público
Institución donde labora:	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide la Gestión del Capital Humano
Autor (a):	Dennis Richard Gutiérrez Rijalba
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima, 2023
Administración:	Entidad estatal en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad estatal
Dimensiones:	Capacidad – Comportamiento – Compensación laboral
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del capital humano elaborado por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

Definición de la variable:

Gary Becker (1964) define al capital humano como la mezcla de todas las capacidades que una persona obtiene por almacenamiento de conocimientos ya sean de tipo generales o tipo específicos.

Dimensión 1: Capacidad

La capacidad, es una mezcla de cualidades que obtiene una persona a lo largo de su vida y la experiencia obtenida en el ámbito laboral lo que le proporcionará un valor agregado de eficiencia y efectividad en sus labores; asimismo, señalaron que el comportamiento es un acto, con principios éticos y las diferentes creencias delante de la sociedad; combina respuestas obtenidas de acuerdo a las diferentes situaciones que se dan; asimismo, la compensación laboral, también está vinculada al incentivo que obtienen los trabajadores después de llevar a cabo su faena laboral (Martínez, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. Considera que el personal tiene el conocimiento necesario para realizar sus labores.	4	4	4	
	2. Cree que los líderes de equipo tienen conocimiento de los problemas internos que suceden en su área.	4	4	4	
Habilidades	3. Considera usted que se efectúa las contrataciones según el requerimiento con las habilidades que se necesita.	4	4	4	
	4. Considera usted que el personal tiene las habilidades suficiente para realizar adecuadamente su trabajo.	4	4	4	
Talento	5. Considera usted necesario reunir al personal talentoso para plantear las metas a cumplir.	4	4	4	
	6. Considera usted que en su área se motiva al personal según su talento a capacitarse.	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamiento

El comportamiento también está definido como las acciones que realizar todos los colaboradores y la fuerza que disponen dentro del desarrollo de la labor y dominio, para fabricar un excelente grupo para las tareas (Champoux, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica de valores	7. Considera que usted al personal que es amable y cordial con los administrados.	4	4	4	
	8. Considera que ante un problema su líder, mantiene el orden y busca una adecuada solución.	4	4	4	
Desarrollo de Valores	9. Se realizan actividades sobre ética profesional al trabajador de su área.	4	4	4	
	10. Se fomenta el trabajo en equipo entre las personas que laboran en su área.	4	4	4	
Compromiso	11. Considera usted que el personal cuida la imagen institucional, evitando realizar cualquier tipo de evento festivo.	4	4	4	
	12. Considera que el personal está comprometido con el área y los administrados.	4	4	4	
Identidad	13. Considera usted brindar consejos a sus compañeros a fin de que mejoren su trato.	4	4	4	
	14. Usted se siente identificado con la labor que desempeña en su área.	4	4	4	

Dimensión 3: Compensación laboral

Compensación es el global que recibe un trabajador por la labor que ha desarrollado, esta compensación permitirá retener al personal talentoso que tiene ciertas ventajas en el ámbito laboral; lo cual ello va a permitir alcanzar una productividad muy elevada en la entidad (Hellriegel et al., 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. Considera usted que en su área, lo motiva a capacitarse para tener un buen desempeño.	4	4	4	
	16. Considera que el persona tiene la motivación necesaria para cumplir sus actividades.	4	4	4	
Reconocimiento	17. Cuando logran la meta trazada, su líder los felicita.	4	4	4	
	18. Se siente contento de percibir reconocimiento positivo por parte de su líder.	4	4	4	
Cumplimiento de brechas	19. Considera que se reconoce el esfuerzo y empeño en el cumplimiento de las metas.	4	4	4	
	20. Considera que el personal por terceros cumple con las metas propuestas.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Hilario Yacsavilca Miguel Ángel DNI 10169492

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

NOTA: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Miguel Ángel Hilario Yacsavilca
DNI 10169492

10 de mayo de 2023

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Miguel Ángel Hilario Yacsavilca
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público
Institución donde labora:	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide la Productividad laboral
Autor (a):	Dennis Richard Gutiérrez Rijalba
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima, 2023
Administración:	Entidad estatal en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad estatal
Dimensiones:	Eficiencia - Eficacia
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Productividad laboral por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

Definición de la variable:

Robbins et al. (2013) definen a la productividad laboral como aquella producción que se ha dado a un número atenciones hechas de una manera muy efectiva y totalmente eficiente en una organización.

Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia se fundamenta en medir las diferentes expresiones de la capacidad o el desempeño en un sistema o una institución para obtener un objetivo característico y minimiza la utilidad de los recursos en lo económicos o en lo material (Rojas et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción	1. Considera que el personal cumple con sus labores en el tiempo reglamentario.	4	4	4	
	2. Considera que el personal es puntual en la entrega de los trabajos que se le asignan	4	4	4	
	3. El personal cuenta con los recursos necesarios para cumplir su producción laboral	4	4	4	
	4. El personal cumple con la metas diaria asignada a su servicio	4	4	4	
Equidad	5. El personal cumple con los códigos de ética establecidos.	4	4	4	
	6. El personal mantiene una actitud positiva antes los cambios de líderes.	4	4	4	
	7. Cree usted que es necesario hablar sobre productividad en el área en donde labora.	4	4	4	
	8. Considera usted que el personal tanto hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades	4	4	4	
	9. En su área, se reconoce a los trabajadores cuando son productivos.	4	4	4	

	10. Considera que debe aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en sus tareas a realizar.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Dimensión 2: Eficacia

La eficacia, es un aspecto relacionado con la productividad con el fin de lograr resultados y conseguir los objetivos trazados con la planificación del trabajo, y ello consiste en ejecutar todas las acciones para permitir lograr todas las metas establecidas. (Moliner, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario	11. Considera usted que el usuario se siente satisfecho por el servicio que se le brinda.	4	4	4	
	12. Considera usted que el tiempo utilizado para cada usuario es el adecuado.	4	4	4	
	13. El personal a recibido reclamos después de la atención por parte del usuario.	4	4	4	
Producto	14. El personal realiza su trabajo según el horario establecido para cumplir con el producto asignado.	4	4	4	
	15. El personal tiene las herramientas necesarias para realizar un producto apropiadamente.	4	4	4	
	16. El personal utiliza todas las herramientas necesarias para efectuar una buena labor con el producto..	4	4	4	
Resultado	17. Considera que el personal puede brindar un buen resultado en el menor tiempo posible al administrado.	4	4	4	
	18. El personal hace buen uso del equipo	4	4	4	

	asignado para obtener el resultado apropiado.				
	19. Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave para brindar un buen resultado.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Hilario Yacsavilca Miguel Ángel DNI 10169492

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

NOTA: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo de 2023

Miguel Ángel Hilario Yacsavilca
DNI 10169492

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Moisés Carlos Edgardo Flores Alcántara
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público
Institución donde labora:	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide la Gestión del Capital Humano
Autor (a):	Dennis Richard Gutiérrez Rijalba
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima, 2023
Administración:	Entidad estatal en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad estatal
Dimensiones:	Capacidad – Comportamiento – Compensación laboral
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del capital humano elaborado por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

Definición de la variable:

Gary Becker (1964) define al capital humano como la mezcla de todas las capacidades que una persona obtiene por almacenamiento de conocimientos ya sean de tipo generales o tipo específicos.

Dimensión 1: Capacidad

La capacidad, es una mezcla de cualidades que obtiene una persona a lo largo de su vida y la experiencia obtenida en el ámbito laboral lo que le proporcionará un valor agregado de eficiencia y efectividad en sus labores; asimismo, señalaron que el comportamiento es un acto, con principios éticos y las diferentes creencias delante de la sociedad; combina respuestas obtenidas de acuerdo a las diferentes situaciones que se dan; asimismo, la compensación laboral, también está vinculada al incentivo que obtienen los trabajadores después de llevar a cabo su faena laboral (Martínez, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	1. Considera que el personal tiene el conocimiento necesario para realizar sus labores.	4	4	4	
	2. Cree que los líderes de equipo tienen conocimiento de los problemas internos que suceden en su área.	4	4	4	
Habilidades	3. Considera usted que se efectúa las contrataciones según el requerimiento con las habilidades que se necesita.	4	4	4	
	4. Considera usted que el personal tiene las habilidades suficiente para realizar adecuadamente su trabajo.	4	4	4	
Talento	5. Considera usted necesario reunir al personal talentoso para plantear las metas a cumplir.	4	4	4	
	6. Considera usted que en su área se motiva al personal según su talento a capacitarse.	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamiento

El comportamiento también está definido como las acciones que realizar todos los colaboradores y la fuerza que disponen dentro del desarrollo de la labor y dominio, para fabricar un excelente grupo para las tareas (Champoux, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Practica de valores	7. Considera que usted al personal que es amable y cordial con los administrados.	4	4	4	
	8. Considera que ante un problema su líder, mantiene el orden y busca una adecuada solución.	4	4	4	
Desarrollo de Valores	9. Se realizan actividades sobre ética profesional al trabajador de su área.	4	4	4	
	10. Se fomenta el trabajo en equipo entre las personas que laboran en su área.	4	4	4	
Compromiso	11. Considera usted que el personal cuida la imagen institucional, evitando realizar cualquier tipo de evento festivo.	4	4	4	
	12. Considera que el personal está comprometido con el área y los administrados.	4	4	4	
Identidad	13. Considera usted brindar consejos a sus compañeros a fin de que mejoren su trato.	4	4	4	
	14. Usted se siente identificado con la labor que desempeña en su área.	4	4	4	

Dimensión 3: Compensación laboral

Compensación es el global que recibe un trabajador por la labor que ha desarrollado, esta compensación permitirá retener al personal talentoso que tiene ciertas ventajas en el ámbito laboral; lo cual ello va a permitir alcanzar una productividad muy elevada en la entidad (Hellriegel et al., 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. Considera usted que en su área, lo motiva a capacitarse para tener un buen desempeño.	4	4	4	
	16. Considera que el persona tiene la motivación necesaria para cumplir sus actividades.	4	4	4	
Reconocimiento	17. Cuando logran la meta trazada, su líder los felicita.	4	4	4	
	18. Se siente contento de percibir reconocimiento positivo por parte de su líder.	4	4	4	
Cumplimiento de brechas	19. Considera que se reconoce el esfuerzo y empeño en el cumplimiento de las metas.	4	4	4	
	20. Considera que el personal por terceros cumple con las metas propuestas.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Alcántara Moisés Carlos Edgardo DNI 06805222

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

NOTA: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo de 2023



Moisés Carlos Edgardo Flores Alcántara
DNI 06805222

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Miguel Ángel Hilario Yacsavilca
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público
Institución donde labora:	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide la Productividad laboral
Autor (a):	Dennis Richard Gutiérrez Rijalba
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima, 2023
Administración:	Entidad estatal en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad estatal
Dimensiones:	Eficiencia - Eficacia
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Productividad laboral por Dennis Richard Gutiérrez Rijalba en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

Definición de la variable:

Robbins et al. (2013) definen a la productividad laboral como aquella producción que se ha dado a un número atenciones hechas de una manera muy efectiva y totalmente eficiente en una organización.

Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia se fundamenta en medir las diferentes expresiones de la capacidad o el desempeño en un sistema o una institución para obtener un objetivo característico y minimiza la utilidad de los recursos en lo económicos o en lo material (Rojas et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de producción	1. Considera que el personal cumple con sus labores en el tiempo reglamentario.	4	4	4	
	2. Considera que el personal es puntual en la entrega de los trabajos que se le asignan	4	4	4	
	3. El personal cuenta con los recursos necesarios para cumplir su producción laboral	4	4	4	
	4. El personal cumple con la metas diaria asignada a su servicio	4	4	4	
Equidad	5. El personal cumple con los códigos de ética establecidos.	4	4	4	
	6. El personal mantiene una actitud positiva antes los cambios de líderes.	4	4	4	
	7. Cree usted que es necesario hablar sobre productividad en el área en donde labora.	4	4	4	
	8. Considera usted que el personal tanto hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades	4	4	4	
	9. En su área, se reconoce a los trabajadores cuando son productivos.	4	4	4	

	10. Considera que debe aplicar sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en sus tareas a realizar.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Dimensión 2: Eficacia

La eficacia, es un aspecto relacionado con la productividad con el fin de lograr resultados y conseguir los objetivos trazados con la planificación del trabajo, y ello consiste en ejecutar todas las acciones para permitir lograr todas las metas establecidas. (Moliner, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del usuario	11. Considera usted que el usuario se siente satisfecho por el servicio que se le brinda.	4	4	4	
	12. Considera usted que el tiempo utilizado para cada usuario es el adecuado.	4	4	4	
	13. El personal a recibido reclamos después de la atención por parte del usuario.	4	4	4	
Producto	14. El personal realiza su trabajo según el horario establecido para cumplir con el producto asignado.	4	4	4	
	15. El personal tiene las herramientas necesarias para realizar un producto apropiadamente.	4	4	4	
	16. El personal utiliza todas las herramientas necesarias para efectuar una buena labor con el producto..	4	4	4	
Resultado	17. Considera que el personal puede brindar un buen resultado en el menor tiempo posible al administrado.	4	4	4	
	18. El personal hace buen uso del equipo	4	4	4	

	asignado para obtener el resultado apropiado.				
	19. Hasta la fecha, las técnicas de comunicación interpersonal son la clave para brindar un buen resultado.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Hilario Yacsavilca Miguel Ángel DNI 10169492

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

NOTA: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo de 2023

Miguel Ángel Hilario Yacsavilca
DNI 10169492

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALVARADO BARRETO, EDGARD GERMAN DNI 08473629	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 26/04/2012 Fecha egreso: 30/04/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ALVARADO BARRETO, EDGARD GERMAN DNI 08473629	BACHILLER EN INGENIERIA DE CONTROLES INDUSTRIALES Y ELECTRONICA Fecha de diploma: 01/10/1985 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ALVARADO BARRETO, EDGARD GERMAN DNI 08473629	INGENIERO ELECTRONICO Fecha de diploma: 21/02/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HILARIO YACSAVILCA, MIGUEL ANGEL DNI 10169492	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/04/2017 Fecha egreso: 01/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
HILARIO YACSAVILCA, MIGUEL ANGEL DNI 10169492	BACHILLER EN CIENCIAS CON MENCION EN INGENIERIA ELECTRONICA Fecha de diploma: 07/02/03 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA <i>PERU</i>
HILARIO YACSAVILCA, MIGUEL ANGEL DNI 10169492	TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO ELECTRONICO Fecha de diploma: 02/02/07 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES ALCANTARA, MOISES CARLOS EDGARDO DNI 06805222	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/04/2019 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
FLORES ALCANTARA, MOISES CARLOS EDGARDO DNI 06805222	BACHILLER EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA Fecha de diploma: 04/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 25/07/2005 Fecha egreso: 04/08/2018	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>

<1 %

10 qdoc.tips
Fuente de Internet

<1 %

11 repositorio.unsaac.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias Apagado

Anexo 6

Tabla 8

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023							
AUTOR: DENNIS RICHARD GUTIERREZ RIJALBA:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión del capital humano				
¿Cuál es la relación entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?	Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023	Existe relación entre gestión del capital humano y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento ▪ Habilidades ▪ Talentos 	1-6	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (54-67)
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica de valores ▪ Desarrollo de valores ▪ Compromiso ▪ Identidad 	7-14		Medio (68-81)
Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación ▪ Reconocimiento ▪ Cumplimiento de brechas 	15-20	Alto (82-95)				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Productividad laboral				
¿Cuál es la relación entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?	Determinar la relación que existe entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.	Existe relación entre la capacidad y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiempo de producción ▪ Equidad 	1-10	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (61-70)
¿Cuál es la relación entre el comportamiento y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?	Determinar la relación que existe entre el comportamiento y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.	Existe relación entre el comportamiento y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción del usuario ▪ Producto ▪ Resultado 	11-19		Medio (71-79)
¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023?	Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.	Existe relación entre la compensación laboral y la productividad laboral en una dirección de una entidad estatal, Lima - 2023.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional		Población: 60 colaboradores Muestra: 52 colaboradores	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Estadística descriptiva: Mediante tablas de distribución de frecuencia Estadística inferencial: Correlación de Pearson.		

7. Calculo de tamaño de muestra

Se calculó con la siguiente formula:

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

Donde:

N: Poblacion (60)

Z: Nivel de confianza (95%: 1.96)

P: Probabilidad de éxito (0.5)

Q: Probabilidad de fracaso (0.5)

E: Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{60 \times 3.84 (0.5 \times 0.5)}{(60-1) \times 0.0025 + 3.84 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 52$$

8. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro -Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Capital Humano	.100	52	.200*	.968	52	.169
Productividad Laboral	.096	52	.200*	.984	52	.693

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observó que la muestra fue 52; por ello se consideró la prueba de Kolmogorov – Simirnov; asimismo, se observó que las variables siguen una distribución normal, dado a que el valor de p es 0.2 mayor a (0.05); con este resultado se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.