



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Gestión de recursos humanos y productividad laboral en una
startup en Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Huaman Vergaray, Adrian Aaron (orcid.org/0000-0002-1184-4968)

ASESOR:

Dr. Larroche Cueto, Benito Armando (orcid.org/0000-0002-5854-5770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos y Productividad laboral en una startup en Lima, 2023", cuyo autor es HUAMAN VERGARAY ADRIAN AARON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO DNI: 10618780 ORCID: 0000-0002-5854-5770	Firmado electrónicamente por: BLAROCHECT el 11- 07-2024 08:43:11

Código documento Trilce: TRI - 0809829





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN VERGARAY ADRIAN AARON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos y Productividad laboral en una startup en 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
ADRIAN AARON HUAMAN VERGARAY DNI: 70348730 ORCID: 0000-0002-1184-4968	Firmado electrónicamente por: AHUAMANVE30 el 11- 07-2024 17:50:47

Código documento Trilce: TRI - 0809831

Dedicatoria

Está dedicado a mis padres y hermanos. Fueron mi mayor apoyo, me dieron el ánimo y el amor incondicionales que necesitaba en todo mi viaje a través de la vida académica. Su apoyo constante y sacrificio han sido la fuerza impulsora detrás de cada uno de mis logros.

Agradezco también a mi amada novia, cuya paciencia, comprensión y aliento inquebrantable han sido un pilar fundamental en mi vida. Su presencia a mi lado ha sido invaluable.

Y no puedo dejar de mencionar a Dios, cuya gracia y dirección han sido la base sólida de mi existencia. En momentos de incertidumbre y desafío, encontré fortaleza en su amor infinito y en su sabiduría eterna.

Agradecimiento

A mis padres, hermanos y mi novia por el apoyo infinito; a cada uno de los docentes de la universidad que fueron parte de este largo proceso de enseñanza, en especial a mi asesor de proyecto por compartir sus conocimientos en cada una de las clases.

Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor(es)	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	19
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	1

Índice de tablas

Tabla 1 Alfa de Cronbach Gestión de Recursos Humanos.....	24
Tabla 2 Alfa de Cronbach Productividad Laboral.....	24
Tabla 3 Correlación entre las variables gestión de recursos humanos y productividad laboral.....	42
Tabla 4 Correlación entre la variable Productividad Laboral con la dimensión Atracción.....	43
Tabla 5 Correlación entre la variable Productividad Laboral con la dimensión Organización	44
Tabla 6 Correlación entre la variable Productividad Laboral con la dimensión Retención	45
Tabla 7 Correlación entre la variable Productividad Laboral con la dimensión Desarrollo	46
Tabla 8 Correlación entre la variable Productividad Laboral con la dimensión Evaluación.....	47

Índice de figuras

Gráfico 1. Estadístico por Género.....	27
Gráfico 2. Edad del Encuestado	28
Gráfico 3. Nivel Socioeconómico	29
Gráfico 4. Primera pregunta relevante de la investigación	30
Gráfico 5. Segunda pregunta relevante de la investigación	31
Gráfico 6. Tercera pregunta relevante de la investigación	32
Gráfico 7. Baremos Gestión de Recursos Humanos.....	33
Gráfico 8. Baremos Dimensión 1	34
Gráfico 9. Baremos de Dimensión 2	35
Gráfico 10. Baremos Dimensión 3	36
Gráfico 11. Baremos Dimensión 4	37
Gráfico 12. Baremos Dimensión 5	38
Gráfico 13. Baremos de Productividad Laboral	39
Gráfico 14. Baremos Dimensión 1	40
Gráfico 15. Baremos Dimensión 2	41

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y la Productividad laboral en una startup en Lima, 2023. El enfoque metodológico utilizado es de tipo básico, con un diseño correlacional, transversal y no experimental, la muestra que se empleó fueron 125 trabajadores, para la recolección de datos se empleó una encuesta como instrumento. Los resultados obtenidos, se halló que existe correlación entre ambas variables de estudio, viéndose reflejado un $r = 0.287$, no es una correlación altamente significativa, sin embargo, es suficiente para afirmar que se acepta la hipótesis general y se rechaza hipótesis nula, deduciendo que, la gestión de recursos humanos influye en la productividad laboral.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, productividad, laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between human resources management and labor productivity in a startup in Lima, 2023. The methodological approach used is basic, with a correlational, cross-sectional and non-experimental design, the sample used was 125 workers, and a survey was used as an instrument for data collection. The results obtained showed that there is a correlation between both study variables, with an $r = 0.287$, which is not a highly significant correlation; however, it is sufficient to affirm that the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, inferring that human resources management influences labor productivity.

Keywords: Human resources management, labor, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En marco internacional, en medio de la crisis sanitaria, la gestión de recursos humanos sufrió cambios constantes. La Organización Internacional de Trabajo (2021), en su estudio realizado a 127 organizaciones, menciona que el 94% de las organizaciones empresariales a pesar de que redujeron su capacidad financiera, aumentaron sus actividades tras el pasar de la pandemia, sin embargo, según La OCDE (2020), la crisis sanitaria tuvo una repercusión de mayor magnitud hacia las micro y pequeñas empresas, ocasionando cierres temporales y afectando a un 38% del total de los trabajadores, que además no contaban con algún tipo de protección social.

Tras el paso de la COVID-19, La OCDE (2020), nos menciona que, la productividad en las microempresas alcanza solo el 6% a comparación de las grandes empresas que alcanza un 42%, añade también que la movilidad en restaurantes, centros comerciales y cafés tuvo una disminución del 80% a comparación de periodos anteriores a la crisis sanitaria, por ende, invoca a los gobiernos a utilizar estrategias para abordar las vulnerabilidades que dejó la pandemia. El Banco Mundial (2020), señala que el COVID- 19 redujo aún más la productividad laboral, es por eso por lo que es de suma importancia que se adopten medidas de prevención urgentemente.

Entre la relacion de ambas variables de la presente investigación, la Organización Internacional del Trabajo (2020), menciona que una mejoría en las prácticas de gestión es vital para aumentarlo debido a que promueve la eficiencia operacional, en donde permite a las empresas darle cierre a la diferencia entre el nivel de producción efectivo y el potencial, la promoción del desarrollo de cualquier empresa es debido a que se tiene en cuenta los recursos humanos, físicos y capital disponible.

En el contexto nacional la gestión de recursos humanos, según el Ministerio del Ambiente (2021), señala que durante la etapa de la COVID-19 el equipo que desarrolla las labores del medio administrativo de la GRH, asumió el reto para poder adaptarse al nuevo contexto, es así que tras el inicio de la pandemia, el MINAM asumió el reto,

por ende más del 95% de organizaciones han optado por la modalidad home office, lo que permitió poner a salvo a miles de trabajadores y esperó que en los próximos años el 88% de organizaciones continúen con esta modalidad remota. Esta nueva modalidad de trabajo trajo muchos desafíos para las organizaciones, sin embargo, fue clave para mantener a salvo el capital humano del país.

Por otro lado, según el IPE (2023), menciona que la productividad laboral en el Perú al primer trimestre del año 2023 está en un 9.5% por debajo del nivel esperado en caso no hubiera llegado la crisis del año 2020 y las consecuencias que trajo consigo, con este indicador un trabajador promedio en el Perú estaría produciendo hasta S/.3,000 menos por año, también la Universidad del Pacifico (2021), menciona que la crisis sanitaria dio como resultado la pérdida al año de aproximadamente un total de 4.8 millones de puestos de trabajos solo dentro del ámbito laboral no regulado o informal, por otra parte en el mercado formal privado disminuyó en un 17% entre el segundo trimestre del 2020 y 2019.

La relación entre la productividad laboral y la GRH se esboza en el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Implica que la capacidad del organismo para la GRH afecta directamente a su capacidad para hacer crecer la productividad en los empleados y, a su vez, su competitividad. La organización puede maximizar la gestión de los recursos utilizando recursos y conocimientos especializados que mejoren la toma de decisiones.

En el plano local, los desafíos que se observan en el área de operaciones en una startup en Lima en la cual emplea a 185 empleados en su totalidad repartidas en múltiples ubicaciones. En consecuencia, se utilizan métricas para evaluar la eficacia y el rendimiento de cada empleado; la productividad laboral es la suma de los factores mencionados. Por lo tanto, una excelente GRH impulsará la productividad de los empleados, beneficiando a la organización y manteniendo con éxito el ritmo de trabajo. La evaluación de los diversos aspectos de la GRH en el interior de la empresa también será un punto primordial, incluyendo aspectos como la atracción, la organización, la

retención, el crecimiento y la evaluación que están directamente ligados a la productividad propuesta por cada empleado.

Frente a la problemática abordada, se propuso la pregunta de investigación general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en una startup en Lima, 2023?, del mismo modo se planteó las preguntas de investigación específica: ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la atracción en una startup en Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la organización en una startup en Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la retención en una startup en Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y el desarrollo de una startup en Lima, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la productividad laboral y la evaluación en una startup en Lima, 2023?.

Álvarez (2020) afirma que la justificación teórica de esta investigación parte del análisis acerca de algún problema de GRH basado sobre la productividad laboral y la relación entre estas dos variables a partir del marco empírico y de investigaciones preliminares globales, nacionales y locales. El objetivo es aportar conocimientos teóricos que faciliten investigaciones posteriores. Desde un punto de vista práctico, la motivación del estudio es determinar cómo se relacionan, en el contexto de una startup, la productividad laboral y la gestión de los recursos humanos. Su objetivo se enfoca en recopilar datos para formular recomendaciones que mejoren el sector.

Desde el punto de vista metodológico, según Santa (2015), el estudio se justifica con la aplicación de un método científico que permitirá formular un instrumento y recopilar datos válidos y fiables. Esto favorecerá una comprensión más exhaustiva de las variables en las diferentes organizaciones.

Como objetivo general se propuso determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en una startup en Lima, 2023. De igual modo, se tuvo como objetivos específicos: determinar la relación entre la productividad laboral y la atracción en una startup en Lima, 2023 ; determinar la relación en la productividad

laboral y la organización en una startup en Lima, 2023 ; determinar la relación de la productividad laboral y la retención en una startup en Lima, 2023 ; determinar la relación de la productividad laboral y el desarrollo en una startup en Lima, 2023, ; determinar la relación de la productividad laboral y la evaluación en una startup en Lima, 2023.

Por último, tenemos: Hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en una startup en Lima, 2023. Se tuvo como hipótesis específicas: Existe relación entre la productividad laboral y la atracción en una startup en Lima, 2023 , existe relación entre la productividad laboral y la organización en una startup en Lima, 2023 ; existe relación entre la productividad laboral y la retención en una startup en Lima, 2023 ; existe relación entre la productividad laboral y el desarrollo en una startup en Lima, 2023, ; existe relación entre la productividad laboral y la evaluación en una startup en Lima, 2023.

Se dispone los siguientes antecedentes internacionales y nacionales que están relacionados con el presente estudio. En primer lugar, es importante destacar la relevancia de los antecedentes internacionales, los cuales incluyen una amplia gama de investigaciones, estudios de caso, y proyectos que fueron llevados a cabo en diversos países alrededor del mundo. Estos antecedentes internacionales proporcionan una perspectiva global, permitiendo comparar y contrastar diferentes enfoques y metodologías utilizados en contextos diversos. Además, los informes y estudios realizados por organizaciones internacionales, ofreciendo una visión integral y multidisciplinaria del tema, lo cual es esencial para enriquecer el análisis y la comprensión del presente estudio.

Por otro lado, los antecedentes nacionales son igualmente cruciales, ya que proporcionan información específica y detallada sobre el contexto local. En tal motivo fueron puestas en desarrollo diversas investigaciones y estudios a nivel nacional que abordan el tema desde diferentes perspectivas, incluyendo estudios académicos, informes gubernamentales, y datos estadísticos recopilados por diversas instituciones y organismos. Estos antecedentes nacionales permiten una comprensión más profunda de la situación específica del país, identificando las particularidades y desafíos únicos que presenta el contexto local. Además, las políticas públicas y las iniciativas implementadas a nivel nacional ofrecen ejemplos concretos de estrategias y acciones que han sido efectivas, así como aquellas que han enfrentado dificultades.

En el marco internacional Rosales (2019) tuvo como objetivo emplear estrategias organizacionales que permitan la mejora del desempeño laboral. El estudio que se utilizó fue un diseño híbrido que utilizó técnicas descriptivas y exploratorias. Con un tamaño de muestra de 124 participantes y un diseño no experimental, las encuestas, una guía de entrevista y una hoja de observación fueron los instrumentos utilizados. Los resultados del estudio demostraron una tendencia entre los participantes que sugiere que el rendimiento laboral afecta a la productividad organizativa.

Del mismo modo, Arulrajah (2017), el objetivo general de su investigación fue explorar como la GRH puede promover la productividad y el mejoramiento de la calidad. El tipo de investigación fue una revisión sistemática de la literatura, la muestra fueron 104 fuentes relevantes, para concluir con los resultados nos indican que la GRH promueva significativamente la productividad, teniendo 3 enfoques específicos asegurando así la calidad y cultura de calidad.

Hee et al. (2019), tuvieron como objetivo concluir la correlación entre rendimiento laboral en sector de mensajería y GRH, se empleó la investigación de tipo cuantitativo teniendo una muestra de 100 empleados. Se utilizaron cuestionarios como herramientas para recopilar datos. Como resultado se obtuvo una significativa relación entre el rendimiento laboral y las prácticas de seguridad en el empleo, formación y desarrollo, retribución y prestaciones, y gestión del rendimiento. Las relaciones son las siguientes ($r = 0,598$, $p < 0,01$), ($r = 0,558$, $p < 0,01$), ($r = 0,352$, $p < 0,01$) y ($r = 0,457$, $p < 0,01$).

Cieza et al. (2021) determinar la conexión entre la gestión y el desempeño laboral de los colaboradores fue el objetivo general de su investigación. Fue de tipo documental, se basaron en un diseño bibliográfico, debido a que los autores realizaron una revisión sistemática y profunda de material documental existente, como textos, documentos y artículos científicos, el estudio no tiene muestra, sin embargo los resultados fueron de gran aporte, ya que se identificó como existe relevancia del desempeño laboral y como esta influye en los trabajadores municipales en el ámbito de la productividad, por último la investigación hace hincapié en la inversión de la capacidad del personal para mejorar la gestión y adaptar a la organización a las exigencias del entorno.

Genari & Macke (2021) tuvieron como objetivo determinar cómo afectan las prácticas de administración sostenible del capital humano al compromiso organizativo (CO) de los empleados. En este estudio empírico se comprobaron las hipótesis de investigación mediante la estrategia de modelización de fórmulas estructurales. La muestra utilizada fue de 290 trabajadores, y el cuestionario de escala Likert fue el instrumento empleado.

Las conclusiones del estudio demuestran que el compromiso normativo (CN) y el compromiso afectivo (CA) se ven afectados de forma significativa y favorable por las actividades de RSGRH. Además, cabe destacar que el CA funciona como mediador parcial de la asociación entre el CN y los comportamientos de GSRH.

Villavicencio et al. (2020), el objetivo del estudio de era determinar qué factores podían predecir la productividad laboral e investigar la relación entre el apoyo empresarial y cómo afectó la pandemia a los trabajadores de México y Colombia. En el estudio correlacional y no experimental participaron 482 personas de México y Colombia; 381 de ellas eran mujeres y 101 hombres. Los resultados demuestran que, en ambas situaciones, los instrumentos empleados fueron coherentes con la hipótesis teórica.

Por su parte, Adamowicz y Szepeluk (2022) en su artículo el objetivo fue evaluar cuales fueron los cambios en los niveles de productividad laboral en los sectores rurales en Polonia. El tipo de investigación fue de convergencia regional, la muestra que se utilizó para este estudio fue de 16 voivodatos de la nación, la encuesta se empleó como método de recolección de datos. Como resultado se obtuvo la confirmación la parcial recurrencia de la convergencia en los sectores rurales en Polonia.

Adamopoulos y Restuccia (2020) en su estudio tuvieron como objetivo examinar el impacto de la productividad agrícola y la reforma agraria, el tipo de investigación, la muestra tuvo concentración en la granjas afectadas por la reforma, del mismo modo, el instrumento empleado fue el desarrollo de la encuesta a 448 hogares. En los resultados se observa la disminución del impacto de la reforma agraria y de manera considerable con un 34% y la productividad en un 17%.

Orrego y Valencia (2022), el objetivo del estudio era evaluar los niveles de productividad laboral en 25 empresas panificadoras del Valle del Cauca (Colombia). El enfoque empleado para la investigación fue cuantitativo y correlacional, utilizando como población a los 25 propietarios que ocupaban cargos de gerentes y administradores en los puntos de venta de negocios de elaboración de pan, también a

155 empleados. Los resultados finales indican que, al incentivar a los colaboradores a participar para que la productividad laboral se eleve.

Quijia et al. (2021) el objetivo del estudio era determinar los elementos que afectan al crecimiento productivo de los colaboradores en las empresas ecuatorianas, se utilizó un enfoque cuantitativo, basado en datos de 7055 empresas proporcionados por la Encuesta Nacional de Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación. Los resultados revelaron que el capital humano y las conexiones con otras empresas son los factores clave que impulsan la producción.

García et al. (2019), tuvieron como objetivo concluir si el rendimiento de los trabajadores y la innovación están relacionados en el sector industrial de México. La población de la industria manufacturera fue el objetivo principal, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativa. El resultado demostró una correlación significativa entre la productividad de los colaboradores y la innovación en la industria mexicana.

Estupiñán (2021) se planteó analizar como la dirección de recursos humanos impacta sobre la eficiencia en los empleados. La muestra estuvo integrada por 159 colaboradores. El resultado mostro entre las variables una correlación positiva, evidenciando que el 23,10% de la población contaba con una gestión de recursos humanos sobresaliente.

En la coyuntura nacional tenemos a Bardales (2019), tuvo como objetivo general conocer si la Gestión por Competencias afecta el desempeño profesional, tuvo como muestra a 68 docentes, el tipo estudio fue no experimental correlacional-transversal, y un cuestionario fue la herramienta. La conclusión del estudio fue que existía un nivel de correlación altamente significativo ($r=0,854$) entre ambas variables.

El propósito del estudio de Torres (2021) fue investigar la relación entre GRH y productividad laboral. Este estudio, de naturaleza cuantitativa y correlacional, utilizó como herramienta un cuestionario para recolectar datos de una muestra de 100

empleados. Finalmente, en los resultados se demostró una significativa correlación, con $r=0.706$ y un nivel inferior a 0.05.

Así mismo, Rivas (2022) el objetivo general de su investigación fue examinar el impacto entre, GRH en la productividad. El estudio empleó un enfoque mixto con una técnica aplicada, transversal, no experimental. Se utilizaron una entrevista y un cuestionario, la muestra estuvo compuesta por 36 empleados. Los resultados más notables revelaron una asociación muy significativa entre la productividad y la dimensión bienestar laboral ($r = 0.810$).

Valle (2022) analizar cómo afecta una mejora gestión de recursos humanos frente al rendimiento laboral, tuvo como objetivo general. La investigación es de tipo descriptivo básico, transversal y no experimental, el estudio incluyó una muestra de 153 administrativos, se empleó en la investigación un instrumento como la encuesta. Los resultados de la investigación mostraron un valor de Rho de Spearman de 0.862, lo que llevó a aceptar la H_1 y rechazar la H_0 , demostrando así una significativa relación entre ambas variables.

Alva y Góngora (2021) buscaron disponer la conexión entre dos variables de estudio: GRH y la evaluación del desempeño laboral. Este estudio, de naturaleza aplicada y no experimental, para la investigación se empleó una muestra de 83 trabajadores, y un cuestionario como herramienta para la recolección de datos. Como resultados se pudo obtener una significativa relación entre ambas variables de estudio, con una respuesta $r=$ de 0.676 y p de 0.000, lo que indica una correlación positiva considerable y permite rechazar la hipótesis nula.

El estudio realizado por Rodríguez y Delgado (2020) pretendía desarrollar una solución de GRH mediante la utilización de un método descriptivo básico. Los individuos que se tuvieron en cuenta fueron los funcionarios del Ayuntamiento de La Rioja. Los resultados demostraron que la fiabilidad es la clave del éxito de un sistema de GRH.

Bach (2019) tuvo como objetivo general concluir cómo el clima laboral afecta a los empleados en cuestión de productividad, utilizando como unidad de análisis la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La evaluación, realizada mediante una entrevista de nueve ítems, reveló que el clima organizacional interfiere de forma positiva en cuando a la productividad de los trabajadores de la organización.

Pastor y García (2018) en su tesis se propusieron como objetivo principal aumentar la productividad en la cosecha de Hortifrut S.A. Utilizaron una metodología aplicada, descriptiva y exploratoria, con una población representada por 28 días de desarrollo de arándano, y un muestreo de 28 días debido a que la población era menor a 30. Como resultado, el estudio permitió optimizar la cosecha, logrando un aumento del 18% en la mano de obra y un incremento de 0.5539 en la productividad. Además, la productividad de capital se incrementó en un 17.5%, con un aumento de 0.1319.

En su investigación, Mimbela y Salazar (2020) hallar la correlación entre GRH y la productividad de los empleados fue lo que se plantearon como objetivo general. Para ello, el tipo de investigación es descriptiva y no experimental. Como muestre se contó con la participación de 74 trabajadores, se hizo uso de un cuestionario para la recolección de datos. Finalmente, los resultados revelaron una asociación moderadamente favorable entre ambas variables, con un valor (Rho) de 0.500.

Campos y Najarro (2023) determinar la conexión entre gestión administrativa y rendimiento laboral fue el objetivo que ambos autores se plantearon. La investigación fue de corte transversal, correlacional no experimental y cuantitativa. Para recopilar los datos se aplicó un cuestionario, la muestra fue de 113 trabajadores. El resultado reveló una conexión positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación ($r=0.456$). Estos hallazgos sugieren que mejorar la gestión administrativa puede beneficiar el rendimiento laboral.

León (2019) tuvieron como objetivo general determinar la relacion entre la productividad y dedicación en los empleados. Se eligió como muestra a 164

trabajadores mediante un proceso correlacional no experimental. La dimensión obtuvo una puntuación del 55%, mientras que el componente económico recibió una puntuación del 59%. Estos resultados sugieren que la productividad de los trabajadores no está a la altura. Estos resultados demuestran la importancia de estos factores, subrayando la necesidad de lanzar nuevos programas para fomentar la fidelidad del personal a la empresa.

Por su parte, el estudio realizado por Cárdenas y Valencia (2022), se buscó examinar la relación entre GRH y rendimiento laboral. Este estudio aplicado utilizó un diseño correlación y un enfoque no experimental, la muestra fue de 132 empleados. Los datos se recolectaron a través de cuestionarios y encuestas. Los resultados del estudio revelaron una asociación significativa y directa entre el rendimiento laboral y GRH con un valor de significación de $p=0,00$ y una correlación de 0,522, ambos inferiores a la significación tabulada.

Se empleó la teoría de la administración científica expuesta por Frederick W. Taylor (1911), en donde menciona esta teoría observa las características físicas del cuerpo humano durante las rutinas diarias, relacionado a carga, velocidad y fatiga, la teoría de las relaciones humanas expuesta por Elton Mayo (1950) en donde menciona que en el centro de labores los colaboradores participan en equipos y donde cada individuo examina una personalidad única influyendo en las actitudes de los demás colaboradores, menciona también que existen recompensas y sanciones sociales condicionados por las normas internas de la organización. Chiavenato (2006).

Para las definiciones conceptuales tenemos a Chiavenato (2019) en donde menciona que la GRH es maximizar las ventajas competitivas de la organización, también nos menciona que se ocupa de no solo a hacer crecer el capital humano, sino que también del capital intelectual, para Alles (2015), el término "Recursos Humanos" tiene dos principales usos, uno para referirse a la disciplina y asume la responsabilidad de toda función que tenga que ver con la gestión de personas en la empresa, así también Ramírez & Hugueth (2018) definen a la GRH como el proceso de cultivar habilidades

que dan la posibilidad que la reputación de cada individuo sea más competitiva en comparación con otros, según Jama (2018) indica que la GRH consiste en la aplicación de prácticas y políticas esenciales para dirigir aspectos relacionados con los empleados, finalmente tenemos a Davis y Werther (1991), en donde indican que la GRH puede describirse del mismo modo que el campo que aborda tanto la naturaleza de las interacciones laborales como el conjunto de elecciones, actividades y problemáticas relacionadas con dichas interacciones.

La GRH define por cumplir una serie de responsabilidades, entre ellas la identificación, selección, contratación y retención del personal, según Zamora & Moscoso (2017). Cuando se necesita cubrir un nuevo puesto, la primera etapa consiste en identificar el talento humano. Para identificar a los candidatos calificados, el gerente busca en el sistema de información de trabajadores actuales de la compañía. El segundo paso es la selección, que se realiza una vez que los solicitantes para el puesto han superado diversas etapas de evaluación, en las que se les evalúa según el perfil requerido para el puesto. Finalmente, la contratación se lleva a cabo una vez completado todo el proceso y se ha seleccionado a una persona como la candidata adecuada para el puesto.

De acuerdo con Armijos et, al. (2019) la GRH ha cobrado cada vez más importancia en las empresas comerciales en las últimas décadas. Su influencia trasciende los muros de la organización y se extiende a toda la comunidad. Los empleados ya no son sólo el recurso humano de una empresa; ahora se les reconoce como talento humano con potencial para mejorar la gestión empresarial en un mercado competitivo. Cualquier empresa que quiera permanecer en el mercado y mantener una posición dominante debe satisfacer las expectativas de los clientes, diferenciarse de la competencia y ofrecer de manera eficaz productos y servicios de excelencia, caracterizados por su calidad superior.

Además, Acosta (2008), explica que la planificación y asignación de trabajadores con las competencias adecuadas, en el momento y lugar apropiados, es lo que define la

GRH. Dado que el intelecto y el potencial de las personas son el activo máspreciado en nuestra organización, tiene sentido apoyar su desarrollo para aumentar la productividad tanto a nivel individual como organizativo.

Entre las dimensiones tenemos a Chiavenato (2019), nos dice que el proceso de atracción según, está vinculado con la incorporación de personal en una organización. Estos procesos se encargan de proveer a la organización con el personal necesario. Del mismo modo para Mondy (2010), el proceso de provisión implica captar a individuos de manera oportuna, en cantidades adecuadas y con las cualidades apropiadas para solicitar desempeñar los cargos disponibles en una empresa. Posteriormente, la empresa puede seleccionar a aquellos candidatos que mejor se ajusten a las descripciones de los puestos. En esta perspectiva, Flores (2010) sostiene que las organizaciones consideran la calidad de las relaciones en el marco laboral, que implica como se trata a los miembros del equipo y las posibilidades que se les brindan para crecer y desarrollarse.

Segun, Werther William B. Jr. (2003), el proceso de identificar y mostrar interés por candidatos cualificados para cubrir puestos dentro de una empresa se tiene conocimientos para el proceso de contratación. Romero (2015) continúa describiendo el reclutamiento como un componente crucial de la GRH, con el objetivo de atraer y contratar a los mejores empleados para la empresa. Al igual que Rivera (2019), el proceso de reclutamiento es un sistema de información que la empresa utiliza para ofrecer puestos de trabajo en un esfuerzo por atraer a un número suficiente de solicitantes para un puesto determinado.

Chiavenato (2011), define a la selección como un medio para que la organización alcance sus objetivos, escogiendo a los candidatos adecuados para desempeñar cargos eficientes. Del mismo modo, la selección de personal, según Romero (2015), es el proceso de elección del candidato más cualificado para ocupar un puesto dentro de la empresa. La selección de personal, según Ansorena (2005), es una planificada actividad que busca atraer, identificar y evaluar predictivamente las características

personales de candidatos. Estas características los hacen más aptos para cumplir con requisitos críticos predefinidos necesarios para un desempeño efectivo y eficiente en una tarea profesional específica.

En cuanto a la segunda dimensión Organización, según Chiavenato (2019), es la participación de la empresa para que los colaboradores satisfagan las necesidades de mejoría laboral. Según Benavides y Salmerón (2016), el desarrollo de iniciativas como la orientación a nuevos socios es necesario para la organización de los recursos humanos, lo que los hace potencialmente más competitivos. Armijos et al. (2019) La relación y cooperación entre los trabajadores y la empresa con el fin exclusivo de cumplir los objetivos relacionados con el trabajo es la organización basada en los recursos humanos.

Koontz y Weihrich (2004) describen un programa de inducción como una serie de objetivos, directrices, normas, tareas, asignaciones, acciones a realizar, recursos a utilizar y otros componentes vitales creados para poner a prueba un plan de acción concreto. Los presupuestos suelen utilizarse para estructurar estos programas.

Gibson (1997) menciona que la evaluación de desempeño es una serie de pasos ejecutados mediante un sistema, en donde se mide el desempeño del colaborador y el potencial que puede desarrollar con miras hacia el futuro.

En cuanto a la retención Chiavenato (2019), menciona que son cuidados especiales, destacando la remuneración económica como uno de los planes de la empresa, prestaciones sociales, y medidas de higiene y seguridad laboral.

La retribución, tal y como la describe Chiavenato (2007), es la cantidad de dinero que recibe un individuo a cambio de realizar tareas asignadas por la empresa.

Chiavenato (2007) define los beneficios sociales como todas las comodidades, conveniencias, beneficios y servicios que las empresas proporcionan a su personal en

un esfuerzo por disminuir su tensión y sus preocupaciones.

También Chiavenato (2019), el desarrollo es poder darle la oportunidad al empleado de tener la oportunidad de subir de puesto, también de inyectarle la motivación suficiente para que este libere todo su potencial. Es por eso por lo que, si la empresa ofrece las oportunidades de crecimiento en el momento preciso, sin embargo, si no lo hace tendrá como consecuencias la apatía del trabajador, el desinterés e incluso la posibilidad de buscar oportunidades de desarrollo fuera de ella.

Según Chiavenato (2009), la formación es la piedra angular de una iniciativa continúa destinada a mejorar las competencias de los empleados y, en consecuencia, el rendimiento de la organización. Este proceso constituye una de las partes más cruciales de la GRH.

Dentro del entorno comercial y productivo, Beckhard (1969) afirma que el desarrollo organizativo se esfuerza por incidir en los procesos dinámicos y en los recursos humanos tiene como objetivo lograr una mejoría en el rendimiento y el funcionamiento de una organización. Con relación a la evaluación, según Chiavenato (2019), debe ser eficiente y eficaz, es decir hacer bien las cosas, saber entrevistar y aplicar de manera correcta exámenes de conocimientos válidos y de forma precisa, es importante también contar con un presupuesto mínimo de costos en el área operativa, de igual manera busca involucrar a las gerencias.

Según Chiavenato (2019), la supervisión desempeña un papel crucial al identificar posibles fallas y problemas dentro de los procedimientos, lo cual impacta directamente en la empresa. Es esencial abordar y cambiar estas fallas tan pronto como se identifican, especialmente durante los procesos de supervisión, ya que contribuyen a descubrir riesgos en la GRH.

Según Lavanda (2005), en el pasado, la evaluación subjetiva del rendimiento del empleado por parte del directivo era el único componente de las evaluaciones. Sin embargo, han surgido varias generaciones de modelos de evaluación a medida que a

lo largo del tiempo la GRH ha experimentado cambios y progresos. La cuarta generación de modelos de evaluación acaba de ser introducida.

Se utilizó la teoría matemática de la administración, expuesta Russel Ackoff (1960), la cual surgió con la utilización de la Investigación de Operaciones (IO) pues esta teoría se manifiesta en las actividades operativas o la administración de operaciones, la cual se enfoca en los procesos productivos, la teoría clásica expuesta por el ingeniero francés Henry Fayol (1916), nos dice también que el obrero tiene que estar enfocado hacia los objetivos de la empresa, cumpliendo así con los tiempos estipulados en su desarrollo, nos menciona también que es cada vez mayor la competencia entre empresas, es por eso que hay una necesidad inminente de aumentar la eficiencia para lograr el mejor rendimiento que se pueda a través de los recursos humanos. Chiavenato (2006).

Morales y Camacho (2019) definen la productividad como la relación que existe entre el tiempo y los resultados, asimismo la OCDE (2015) menciona que la productividad laboral implica "trabajar de manera más eficiente" en lugar de "trabajar de manera más intensiva", esto se refleja en la habilidad de aumentar la producción mejorando la organización de los recursos Por otra parte, para Robbins y Judge (2013), la productividad laboral se refiere al valor con el cual una organización satisface las demandas de sus clientes, teniendo en cuenta que la productividad es el aspecto más destacado, en este contexto de acuerdo con Suárez, Rodríguez y Muñoz (2017), la productividad laboral se interpreta como la relación entre el agotamiento y los resultados en el trabajo. Así pues, según Martínez (2015), la productividad se define como el valor añadido al servicio, el cual se logra al minimizar los costos de producción y preservar su calidad, infraestructura y entorno.

Las principales características de la Productividad laboral según Carro y Gonzáles (2012), la eficiencia es una medida económica que tiene como objetivo calcular la eficacia para cada factor empleado. En términos simples, cuanto menos se utilizan los recursos en la producción, mayor será la eficiencia. Del mismo modo para Gutiérrez

(2010), La productividad del trabajo se define como un parámetro que evalúa la eficacia de un individuo o equipo en la modificación de productos básicos en productos valiosos. En otras palabras, la productividad implica la correspondencia entre los bienes producidos y el trabajo realizado por un individuo en su labor, así como los recursos utilizados para lograr esa producción.

En cuanto a las dimensiones de productividad laboral se tiene al rendimiento que es definida por Chiavenato (2000), como comportamientos supervisados en los colaboradores, los cuales son relevantes para el cumplimiento de objetivos. Para Alles (2015), es un instrumento que sirve para medir al personal, el objetivo es la identificación del desarrollo individual y profesional, la constante mejora y aprovechamiento de este. Cree también que tanto los empleados como los empleadores en ocasiones son escépticos en cuanto a las evaluaciones de desempeño, puesto que opinan que se realizan con la finalidad de aumentar los salarios o no.

Gargallo et al. (2007) indican que una actitud involucra un proceso de evaluación en el cual convergen diversas creencias en torno al objeto de reacción. Esto determinará si el comportamiento emitido es favorable o desfavorable.

La gestión del rendimiento, según Wayne y Robert (2005), es lo que determina el calibre del trabajo que realizan los equipos y el desempeño del personal en sus labores. Se reconoce como el rendimiento único de cada persona que debe satisfacer las necesidades y especificaciones de la empresa.

La segunda dimensión de productividad laboral es la eficiencia que según Robbins y Judge (2013), para ellos, esta dimensión se refiere a la habilidad administrativa de alcanzar resultados extraordinarios con el mínimo de energía, tiempo y recursos. En otras palabras, se trata de la gestión óptima de estos elementos para obtener los resultados esperados. Según Gutiérrez (2010), la eficiencia se refiere al grado de correspondencia entre los objetivos organizacionales y los resultados observables,

también indica el grado en el cual una empresa puede alcanzar sus metas a un costo bajo, logrando así los factores y objetivos del entorno. Según Celis (2023) define al logro de objetivos como una vía que nos conduce hacia la felicidad, la satisfacción, la autorrealización y nos permite vivir de acuerdo con nuestros anhelos.

Claessens (2007) señala que las personas pueden diferenciarse en función del desarrollo de aspectos cognitivos y conductuales relacionados con la gestión del tiempo para lograr diversas metas. Esto sugiere que la persona debe poseer las habilidades necesarias para diagnosticar problemas, señalar objetivos, organizar acciones, establecer prioridades y asignar tiempo a las tareas necesarias.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Nace y se sustentan en un marco teórico se clasifican como investigaciones de carácter básico. El propósito fundamental de la investigación científica radica en la medición de variables y la validación de hipótesis. (Niño, 2011)

Diseño de investigación

Podemos determinar hasta qué punto están asociadas las variables gracias a la estrategia de investigación correlacional utilizada en este estudio. Con este diseño, la correlación entre variables de una población se infiere utilizando un conjunto de algoritmos predecibles. Hernández et al. (2010).

La investigación es no experimental, debido a que tiene como fundamento hallar el porqué de los hechos, situaciones, las cuales se denominan explicativas, en donde se analizarán causas y consecuencias de la conexión entre las variables más no se manipulan. (Bernal, 2010)

Se considera que una investigación es de naturaleza transversal cuando se recopila información en un momento específico, en un lugar determinado y en un contexto particular. Esta información se obtiene a través de un muestreo que involucra la realización de encuestas en un momento preestablecido (García, 2021).

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Es un campo de estudio relativamente reciente que continúa experimentando cambios y evoluciones constantes. Su principal objetivo es potenciar las ventajas competitivas de una organización a través del desarrollo, la creación y la difusión de estas ventajas. Además, no se limita únicamente al crecimiento del capital humano, sino que también se ocupa del desarrollo del capital intelectual. (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

La variable examinaba la forma en que la empresa gestionaba sus recursos humanos, centrándose en la contratación, organización, desarrollo y evaluación del personal. Se utilizó una escala ordinal para medir el análisis, que se llevó a cabo utilizando un cuestionario como instrumento.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Se define como la correlación entre el tiempo necesario para conseguir los objetivos deseados y dichos resultados. Puesto que el tiempo es una métrica universal y, en muchas empresas, escapa al control humano, puede utilizarse como denominador en el cálculo de la productividad cuando se tiene en cuenta como componente de entrada. El procedimiento es más eficaz si se necesita menos tiempo para obtener el resultado previsto.
(Morales y Camacho, 2019).

Definición operacional

La variable examinada fue la productividad laboral en la institución investigada, tomando en consideración el rendimiento y la eficiencia. Se empleó una escala de medición ordinal y un cuestionario como instrumentos de recopilación de datos.

Escala de medición

Las dos variables se miden de forma ordinal utilizando la escala de Likert.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández et al. (2018), es el conjunto de personas cuyos puntos de vista se buscan para ampliar nuestra comprensión de la realidad en torno al tema de investigación. La población investigada para este estudio está conformada por 185 trabajadores de empresas mixtas de una empresa limeña.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores del área de operaciones tales como: pickers, pickers support, brigadistas y Store leads.

- **Criterios de exclusión:**

Personal de las oficinas de administración y motorizados internos.

Muestra

Según la definición de Rasinger (2020), es un subconjunto de la población que representa fielmente a la totalidad de esta. En consecuencia, la muestra empleada para el estudio tiene un tamaño de 125 empleados de una empresa startup ubicada en Lima durante el año 2023. El tamaño de la muestra se determinó haciendo uso de la siguiente fórmula:

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

Asociaciones:

Muestra: (n)

Z= % de confianza: 95% según valor tabla 1.96

Población (N): 185

% de error (d): 5%

p= 50% = 0.5

q= 50% = 0.5

$$n = \frac{185(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(185 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 125

Muestreo

De acuerdo con la explicación de Rasinger (2020), el muestreo elegido como muestreo probabilístico aleatorio simple implica la selección aleatoria de los componentes de la muestra, eliminando cualquier posibilidad de subjetividad al garantizar que cada individuo de la población tiene la mismas oportunidades de ser elegido. La técnica aplicada en este caso fue el muestreo aleatorio simple.

Unidad de análisis

Estaba compuesto por trabajadores de la zona operativa de la startup con sede en Lima.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Urbano y Yuni (2021), es la metodología que se emplea para establecer objetivos y definir con mayor transparencia un tema mediante el uso de ambos enfoques, cuantitativo y cualitativo. En este caso, el método utilizado fue una encuesta.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento hace referencia a la herramienta empleada por el investigador para lograr los objetivos del estudio e identificar la información necesaria, según lo señalado por Ñaupas et al. (2019). En este estudio, se emplearon dos cuestionarios de tipo Likert como instrumentos para la recopilación de datos.

Validez y confiabilidad

Según Posso y Bertheau (2020), la capacidad de un instrumentos para medir una variable de acuerdo con criterios de contenido y comprensión, a eso se refiere la validez. En este caso, se utilizaron las opiniones de tres expertos para evaluar la validez de los cuestionarios.

Según Ñaupas et al. (2018), la fiabilidad se refiere a la consistencia y coherencia de los resultados obtenidos al utilizar los instrumentos. Para demostrar si los instrumentos son confiables, se llevó a cabo la participación de 22 colegas de la startup para realizar una prueba piloto. Se obtuvo una fiabilidad de 0,935 para la variable de productividad laboral y de 0,969 para la variable de gestión de recursos humanos cuando se evaluaron los datos obtenidos utilizando la escala de medición Alfa de Cronbach. Estos resultados mostraron que ambas variables podían medirse con el equipo.

Tabla 1*Alfa de Cronbach***VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

		N	%
Casos	Válido	22	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	22	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	22

Los valores de la prueba piloto, en la que participaron 22 trabajadores de una startup de Lima, se muestran en la Tabla 1. Los resultados demuestran un grado de consistencia excelente (0,969) de los instrumentos de GRH.

Tabla 2*Alfa de Cronbach***VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

		N	%
Casos	Válido	22	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	22	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	10

Con valores de 0,935, la tabla 2 muestra los datos obtenidos de la prueba piloto realizada a 22 trabajadores de una startup limeño. Los datos indican que los instrumentos de productividad laboral tienen un excelente grado de consistencia.

2.5. Procedimientos

Para realizar esta investigación, se emplearon los siguientes pasos: 1) Se obtuvo la aprobación del título y las variables de investigación por parte del asesor académico. 2) Se contextualiza la problemática relacionada con las dos variables de estudio a nivel global y nacional. 3) Se desarrolló el marco teórico para establecer un sólido fundamento conceptual. 4) Se eligió la metodología de investigación a utilizar. 5) Se realizó la ejecución del procesamiento de la información recopilada mediante los cuestionarios utilizando el software SPSS v 25.0. 6) Se realizaron la discusión y la comparación de los resultados finales obtenidos. 7) Por último, se formularon las conclusiones definitivas y se propusieron recomendaciones para abordar la problemática estudiada.

2.6. Método de análisis de datos

Se utilizará para el procesamiento de la recopilación de datos SPSS y Excel.

2.7. Aspectos éticos

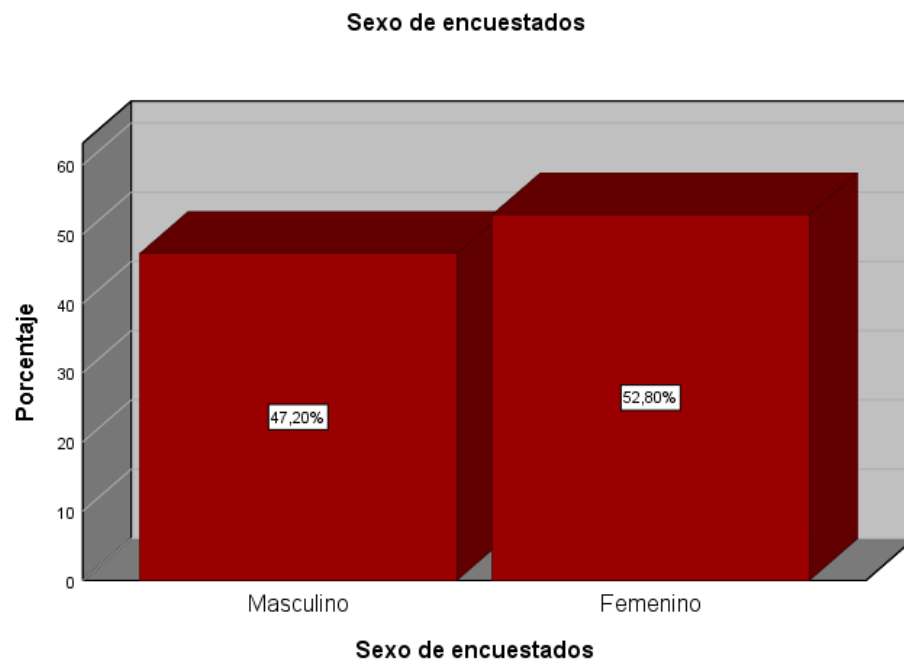
En la investigación se integran los principios de beneficio, justicia y respeto. Para honrar a los participantes, se aseguró mantener sus respuestas tan privadas como

fuera posible. La recopilación de datos vitales para determinar el mejor curso de acción frente a las preocupaciones planteadas en la encuesta también resultó beneficiosa. Para mantener la objetividad, los participantes se comprometieron a proporcionar información sin influir en el desarrollo de la encuesta. Se siguieron los requisitos de la 7ª edición del estilo APA para citas y referencias, garantizando así una correcta citación y referenciación de los contenidos. Es importante destacar que no se manipularon intencionalmente los datos del estudio.

III. RESULTADOS

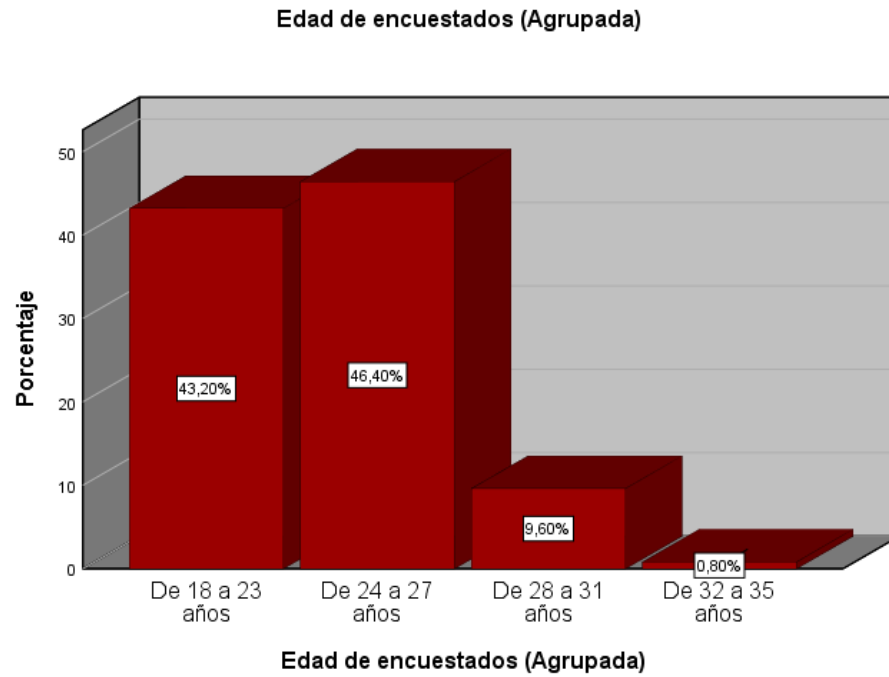
Al caracterizar los resultados de la encuesta, se consideraron como factores principales el género, la edad y el nivel socioeconómico de los empleados, los cuales formaban parte integral del proceso de desarrollo de la investigación. Después, se llevó a cabo el estudio de los datos recopilados respectivo para cada uno de estos valores estadísticos.

Gráfico 1. Estadístico por Género



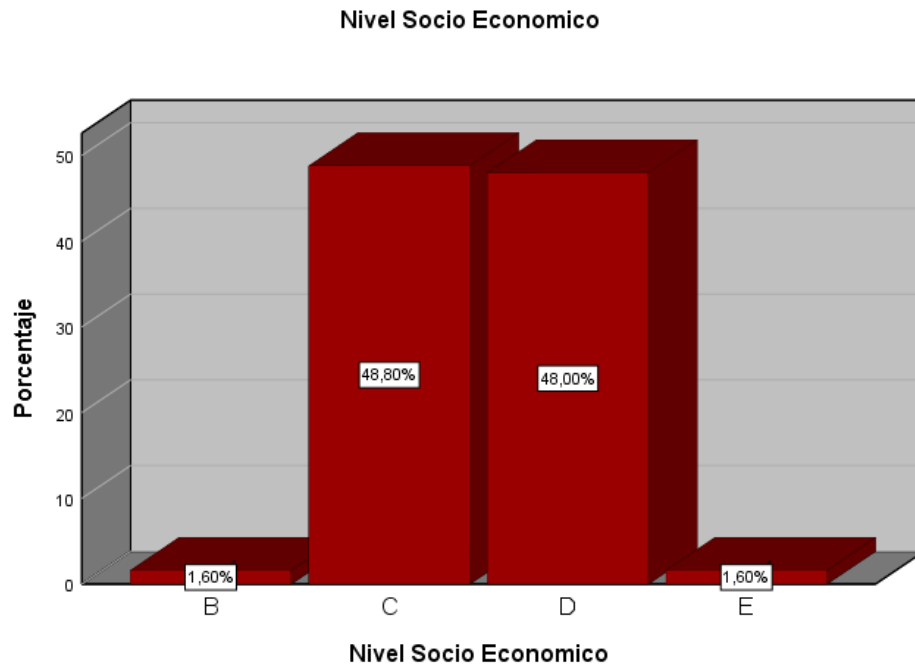
El gráfico 1, nos indica que predomina en el número de encuestados el sexo femenino con un 52.80% (66), mientras que su contraparte masculina ocupa un 47.20% (59). Este resultado refleja que no hay preferencias en cuanto al sexo del trabajador.

Gráfico 2. Edad del Encuestado



En el gráfico 2, se aprecia que del total de encuestados el 46.40% (58) tienen entre 24 a 27 años, el 43.20% (54) tienen entre 18 a 23 años, el 9.60% (12) tienen entre 28 a 31 años y para finalizar el 0.80% (1) tiene entre 32 a 35 años. Este resultado nos indica que el rango de edades con mayor preponderancia es de 24 a 27 años.

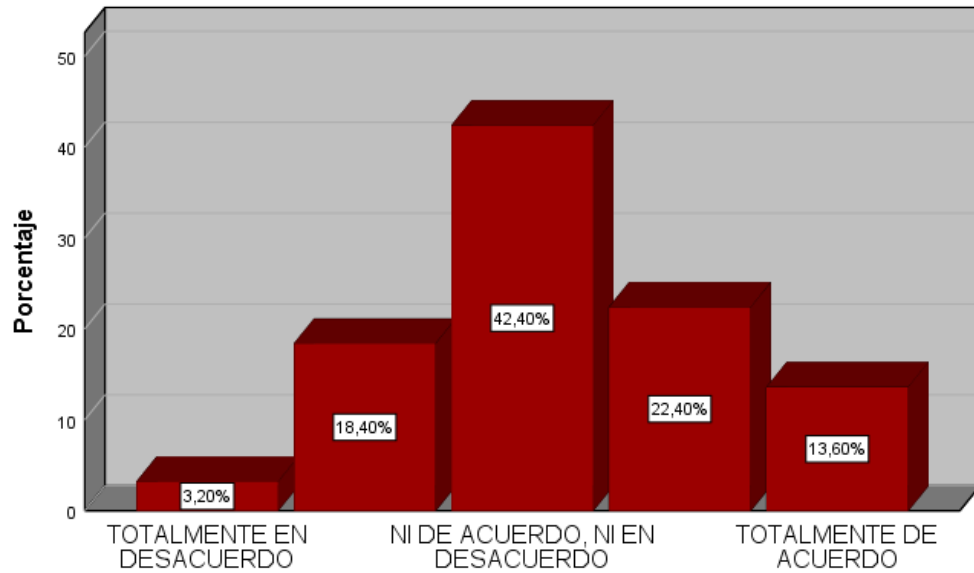
Gráfico 3. Nivel Socioeconómico



El grafico 3, nos da a conocer que el 48.80% (61) de los trabajadores pertenece al nivel socioeconómico C, mientras que el 48% (60) pertenece nivel socioeconómico D, por otra parte, el 1.60% (4) pertenecen al nivel socioeconómico B y E respectivamente.

Gráfico 4. Primera pregunta relevante de la investigación

Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes.

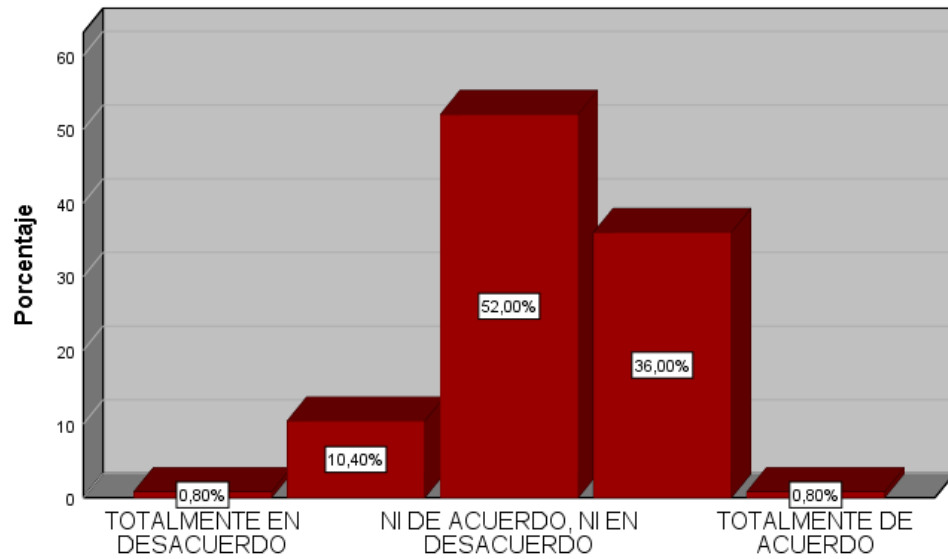


Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencia...

El Gráfico 4 muestra que, en su mayoría los encuestados coinciden en el resultado de ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con un 42,40%, por el cual se infiere que, gran parte de los colaboradores consideran que no se da prioridad a las competencias de los postulantes.

Gráfico 5. Segunda pregunta relevante de la investigación

Cree que es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa.

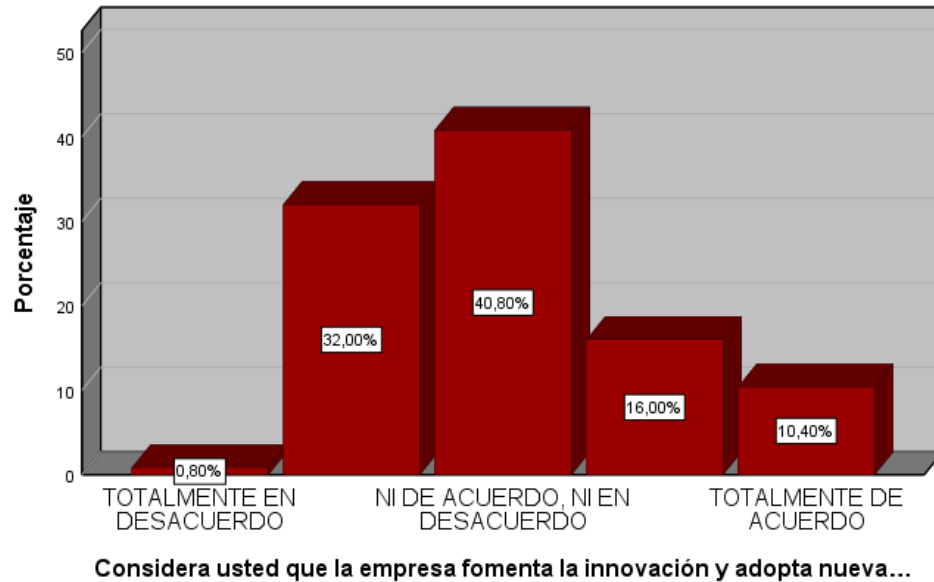


Cree que es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa.

El Gráfico 5 muestra que, en su mayoría los encuestados coinciden en el resultado de ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con un 52,00%, por el cual se infiere que, gran parte de los colaboradores consideran que no hay efectividad en cuanto al uso del programa de inducción.

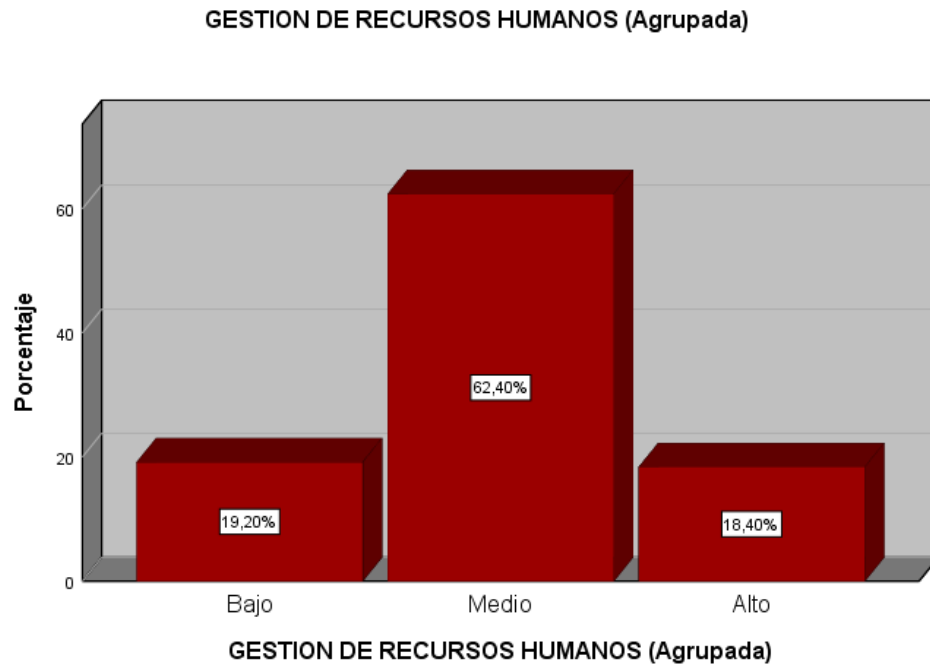
Gráfico 6. Tercera pregunta relevante de la investigación

Considera usted que la empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo.



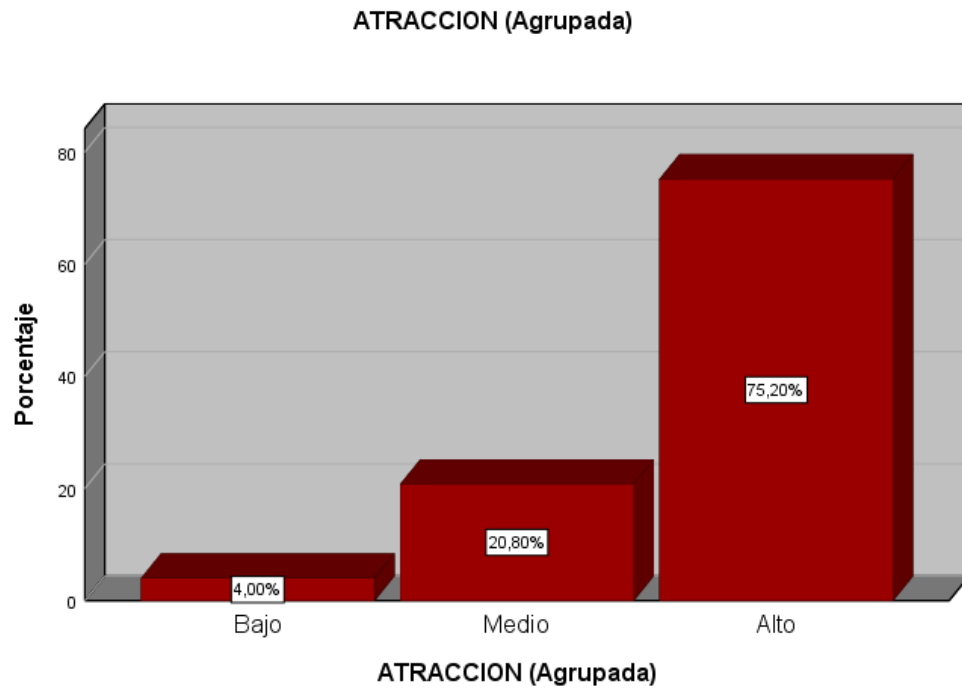
El Gráfico 6 muestra que, en su mayoría los encuestados coinciden en el resultado de ni de acuerdo, ni en desacuerdo, con un 40,80%, por el cual se infiere que, gran parte de los colaboradores consideran que no se fomenta la innovación y no adopta nuevas tecnologías en favor a la mejora de la eficiencia en el trabajo.

Gráfico 7. Baremos Gestión de Recursos Humanos



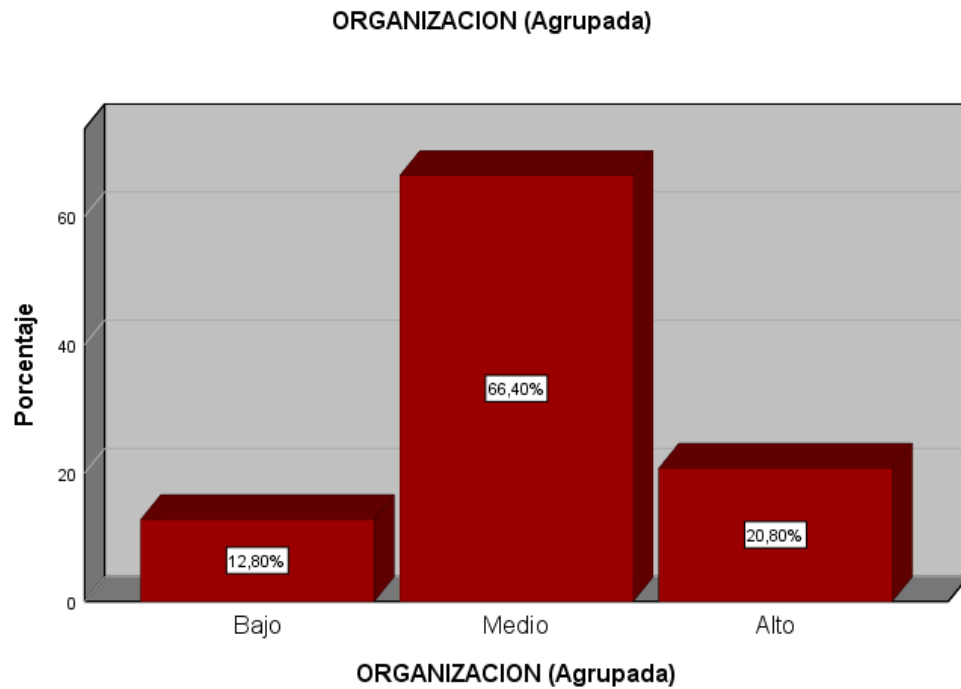
La variable 1, los resultados obtenidos a través del método de baremos muestran que el 62.40% de los participantes posee un nivel intermedio de habilidades en gestión de recursos humanos. Además, el 19.20% presenta un nivel bajo, mientras que el 18.40% muestra un nivel alto.

Gráfico 8. Baremos Dimensión 1



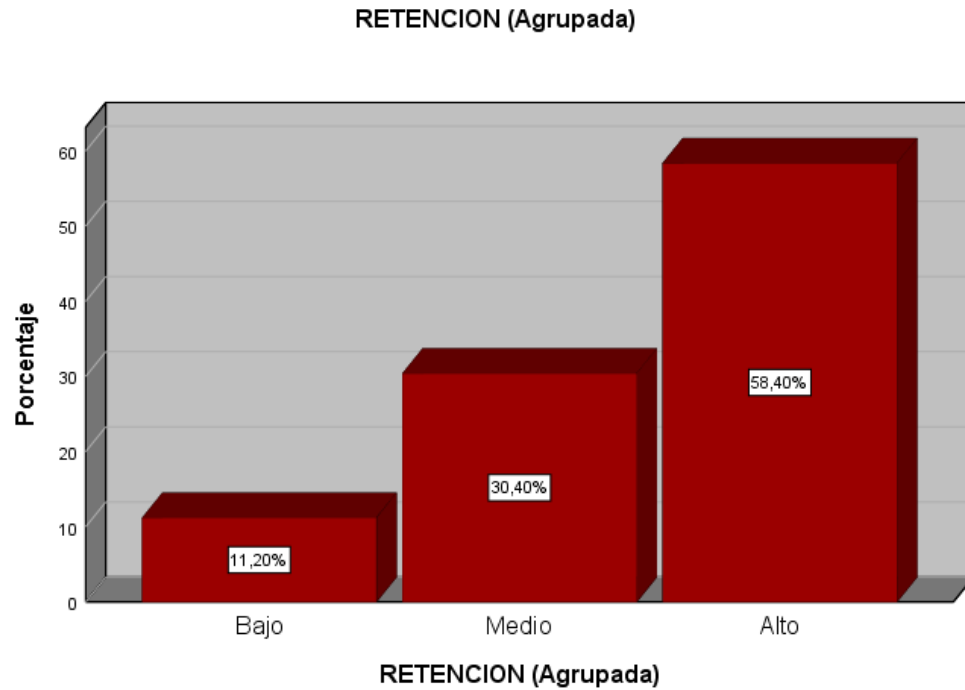
Lo que se puede observar en la gráfica 8 es que, en la dimensión atracción de la variable 1 el 4% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 20.80% como nivel medio y el 75.20% como nivel alto.

Gráfico 9. Baremos de Dimensión 2



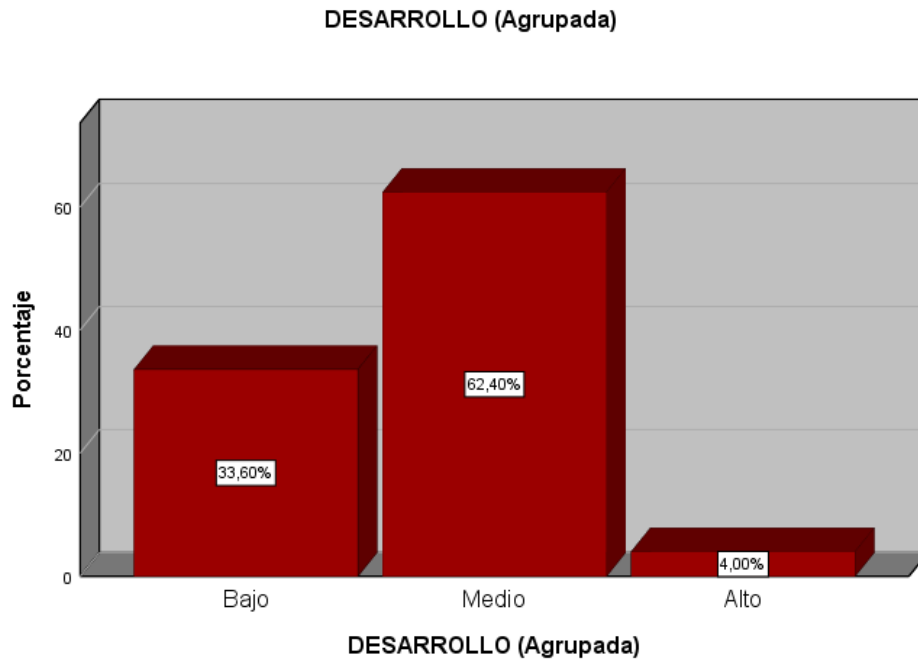
Lo que se puede observar en la gráfica 9 es que, en la dimensión organización de la variable 1 el 12.80% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 66.40% como nivel medio y el 20.80% como nivel alto.

Gráfico 10. Baremos Dimensión 3



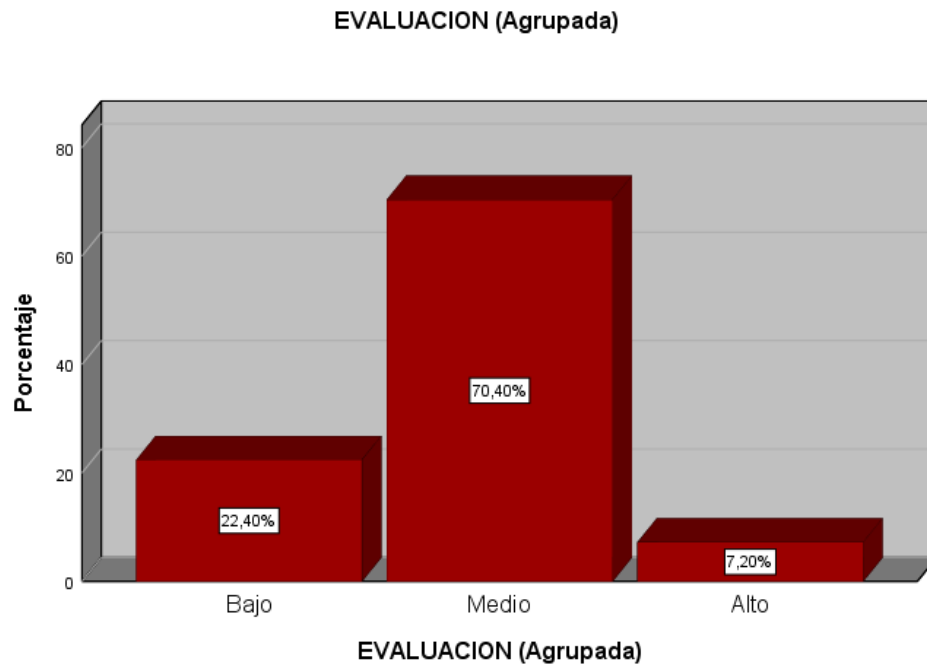
Lo que se puede observar en la gráfica 10 es que, en la dimensión retención de la variable 1 el 11.20% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 30.40% como nivel medio y el 58.40% como nivel alto.

Gráfico 11. Baremos Dimensión 4



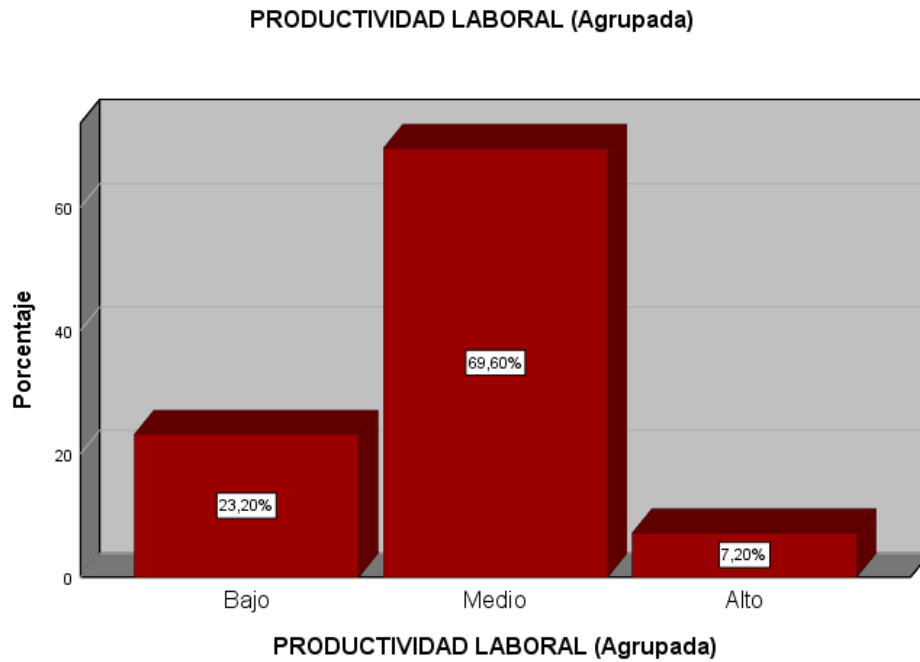
Lo que se puede observar en la gráfica 11 es que, en la dimensión desarrollo de la variable 1 el 33.60% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 62.40% como nivel medio y el 4% como nivel alto.

Gráfico 12. Baremos Dimensión 5



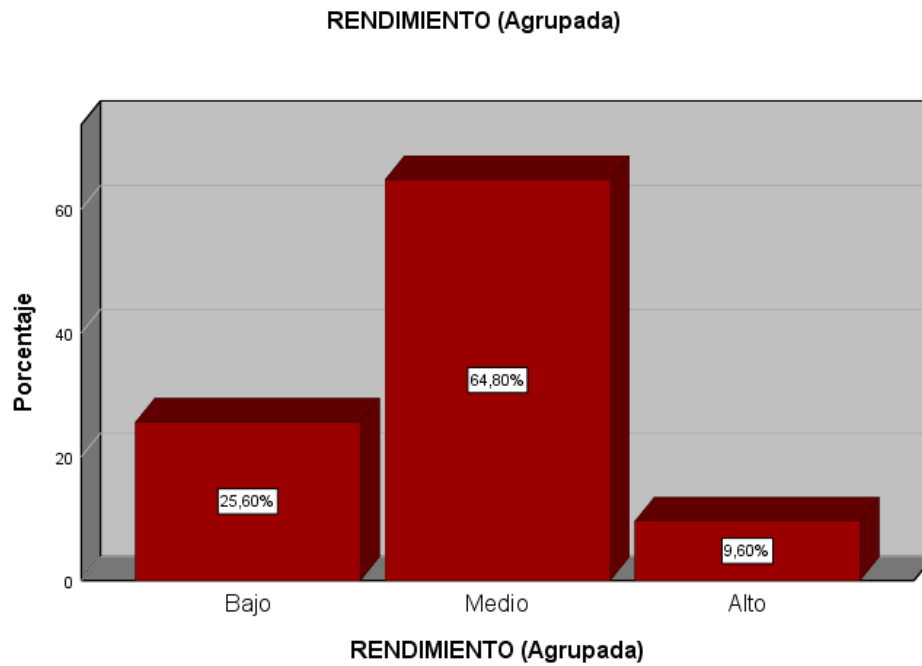
Lo que se puede observar en la gráfica 12 es que, en la dimensión evaluación de la variable 1 el 22.40% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 70.40% como nivel medio y el 7.20% como nivel alto.

Gráfico 13. Baremos de Productividad Laboral



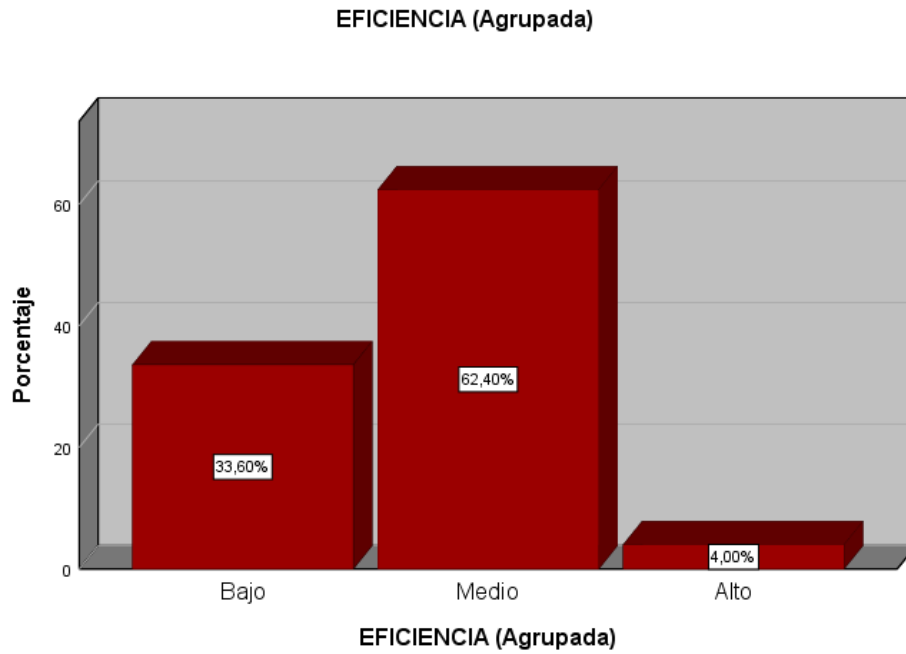
En relación con la variable 2, los resultados procesados mediante el método de baremos indican que el 69.60% de los encuestados tienen un nivel medio de gestión de recursos humanos. Asimismo, el 23.20% tiene un nivel bajo y, por último, el 7.20% representa un nivel alto.

Gráfico 14. Baremos Dimensión 1



Lo que se puede observar en la gráfica 14 es que, en la dimensión rendimiento de la variable 2 el 25.60% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 64.80% como nivel medio y el 9.60% como nivel alto.

Gráfico 15. Baremos Dimensión 2



Lo que se puede observar en la gráfica 15 es que, en la dimensión eficiencia de la variable 2 el 33.60% de los encuestados lo califica como nivel bajo, el 62.40% como nivel medio y el 4% como nivel alto.

Análisis Inferencial

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en una startup en Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en una startup en Lima, 2023.

Tabla 3

Correlación entre las variables gestión de recursos humanos y productividad laboral

Correlaciones

	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho Spearman	de	de
	Coeficiente de correlación	,287**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	125

La información proporcionada en la Tabla 3 confirma la aceptación de la hipótesis general de investigación y el rechazo de la hipótesis nula, ya que el valor p es de 0.001, que es inferior a 0.05. Además, se observa una conexión ligeramente positiva, dado que el coeficiente de correlación es de 0.287. A través de estos resultados, se concluye que hay una relación entre la productividad laboral y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la productividad laboral y la atracción en una startup en Lima, 2023

H0: No existe relación entre la productividad laboral y la atracción en una startup en Lima, 2023

Tabla 4

Correlación entre la variable Productividad Laboral con la Atracción

Correlaciones

	PRODUCTIVIDAD LABORAL	ATRACCIÓN
Rho Spearman	de PRODUCTIVIDAD LABORAL	de ATRACCIÓN
	Coefficiente de correlación	,223*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	125

En la Tabla 4, se observa que, se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un valor p de 0.013, que es menor que 0.05. Además, hay una conexión débilmente positiva, puesto que, el coeficiente de correlación es de 0.223. En consecuencia, se infiere que hay una conexión entre la productividad laboral y la atracción.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la productividad laboral y la organización en una startup en Lima, 2023

H0: No existe relación entre la productividad laboral y la organización en una startup en Lima, 2023

Tabla 5

Correlación entre la variable Productividad Laboral con la Organización

Correlaciones

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	ORGANIZACIÓN
Rho Spearman	de PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,277**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	ORGANIZACIÓN	N	125	125

Se observa en la tabla 5, muestra que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula con un valor p de $0,002 < 0,05$. Además, hay una conexión débilmente positiva, puesto que, el coeficiente de correlación es de 0,277. Por lo tanto, se deduce que la productividad laboral y la organización guardan relación.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre la productividad laboral y la retención en una startup en Lima, 2023

H0: No existe relación entre la productividad laboral y la retención en una startup en Lima, 2023

Tabla 6

Correlación entre la variable Productividad Laboral con la Retención

Correlaciones

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	RETENCIÓN
Rho Spearman	dePRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	de1,000	,189*
	RETENCIÓN	Sig. (bilateral)	.	,035
		N	125	125

En la tabla 6, se evidencia que se confirma la hipótesis general de investigación y se descarta la hipótesis nula con un valor p de 0,035, el cual es inferior a 0,05. Además, hay una conexión débilmente positiva, puesto que, el coeficiente de correlación es de 0,189. Por lo tanto, se deduce que la productividad laboral y la retención guardan relación.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre la productividad laboral y la desarrollo en una startup en Lima, 2023

H0: No existe relación entre la productividad laboral y la desarrollo en una startup en Lima, 2023

Tabla 7

Correlación entre la variable Productividad Laboral con la Desarrollo

Correlaciones

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	DESARROLLO
Rho Spearman	dePRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	de1,000	,163
	DESARROLLO	Sig. (bilateral)	.	,069
		N	125	125

Se observa en la tabla 7, muestra que se rechaza la hipótesis general de investigación y se acepta la hipótesis nula con un valor p de $0,069 < 0,05$. Además, hay una conexión muy débilmente positiva, puesto que, el coeficiente de correlación es de 0,163. Por lo tanto, se deduce que la productividad laboral y el desarrollo no guardan relación.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre la productividad laboral y la evaluación en una startup en Lima, 2023

H0: No existe relación entre la productividad laboral y la evaluación en una startup en Lima, 2023

Tabla 8

Correlación entre la variable Productividad Laboral con la Evaluación

Correlaciones

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	EVALUACIÓN
Rho Spearman	de PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	de 1,000	,116
	EVALUACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,196
		N	125	125

Se observa en la tabla 8, que se rechaza la hipótesis general de investigación y se acepta la hipótesis nula con un valor p de $0,196 < 0,05$. Además, hay una conexión débilmente positiva, puesto que, el coeficiente de correlación es de 0,116. Por lo tanto, se deduce que la productividad laboral y la evaluación no guardan relación.

IV. DISCUSIÓN

Según las variables estudiadas en la presente investigación y con respecto al total de la muestra de 125 trabajadores, los resultados obtenidos muestran que el 62.40% se encuentra en el nivel medio para la gestión de recursos humanos, mientras que el 69.60% está en el nivel medio para la productividad laboral. Estos resultados se visualizan en el Gráfico 7 y el Gráfico 13.

Por lo tanto, según los hallazgos, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis general, sostiene que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral. No obstante, esta relación es positiva, pero de magnitud débil ($r=0.287$), como se puede apreciar en la tabla 3, que muestra que la gestión de recursos humanos está vinculada con la ayuda de la productividad laboral. Este resultado concuerda con lo expuesto por Torres (2021), donde se demostró una correlación positiva entre ambas variables ($r=0.706$). Aunque estos resultados no son idénticos, apoyan la aceptación de la hipótesis general. Además, en cuanto a la dimensión organización, ambos comparten un nivel medio según los resultados estadísticos obtenidos.

En relación con la hipótesis específica 1, se observa una correlación positiva de magnitud débil ($r=0.223$) entre la productividad laboral y la atracción, con un nivel de significancia de 0.013, según los análisis realizados y detallados en la tabla 4. Por el cual la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis general se acepta. Estos resultados coinciden con los de Valle (2022), quien encontró una correlación ($r=0.774$) que, aunque no es idéntica, también es positiva en términos de la relación entre la dimensión y la variable. El estudio del autor mencionado sugiere que la selección de personal guarda una relación directa con el desempeño laboral, una conclusión que se alinea con nuestro estudio, el cual indica que una mejora en la productividad laboral conlleva a una mejora en la atracción en el mismo sentido y magnitud.

Respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo una correlación positiva de magnitud

débil ($r=0.277$), con $\text{sig.} = 0.002$, entre organización y la productividad laboral, mostrando la tabla 5, por el cual la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis específica. Si bien es cierto, no presenta un grado de correlación alto, este resultado coincide con Campo y Najarro (2023), quien obtuvo como resultado en su investigación una correlación positiva media ($r=0.350$), este es un resultado similar en cuanto a la magnitud, de la misma manera sucede con Torres (2021), quien en su estudio no tiene un resultado igual al nuestro, sin embargo, es de correlación positiva ($r=0.719$) entre la variable y la dimensión. Por otra parte, difiere con Bernazza y Huaman (2021), debido a que en el apartado de resultados en base a su dimensión admisión de personas obtiene un 40% en nivel medio, el cual en nuestra investigación se obtiene un nivel mucho mayor que sumado entre el nivel bajo y medio obtiene un 79.20%, en el cual la mayor parte de los trabajadores consideran que la organización de personal se encuentra en un nivel medio y bajo respectivamente.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se encontró una correlación positiva de magnitud muy débil ($r=0.189$), con un nivel de significancia de 0.035, entre la retención y la productividad laboral, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis específica de investigación. Es importante destacar que el resultado obtenido es relativamente bajo, lo que contrasta con el estudio de Alva y Góngora (2021), quienes encontraron una correlación más alta ($r=0.642$) entre retención y desempeño laboral, indicando así una relación positiva considerable. Este descubrimiento sugiere que la implementación de procesos para retener a los empleados podría contribuir a motivarlos en su trabajo y a alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, nuestro estudio revela una correlación, aunque positiva, de magnitud muy débil, lo que sugiere que la retención y la productividad laboral están relacionadas en el mismo sentido y magnitud a medida que una de ellas aumenta.

Para la hipótesis específica 4, se encontró una correlación positiva de magnitud muy débil ($r=0.163$), con un nivel de significancia de 0.069, entre el desarrollo y la productividad laboral. De tal modo que, se rechaza la hipótesis específica y se acepta

la hipótesis nula. Este resultado contrasta con el estudio de Cárdenas y Valencia (2022) mostró entre el desarrollo y desempeño laboral una relación positiva, con un coeficiente de correlación de 0.502 y un nivel de significancia menor a 0.05. Esto implica que una gestión efectiva de recursos humanos está asociada con una mayor eficiencia en las funciones y responsabilidades de los trabajadores, lo que se traduce en un desempeño laboral mejor.

En relación con la hipótesis específica 5, se encontró una correlación positiva de magnitud muy baja ($r=0.116$), con un nivel de significancia de 0.196. Por lo tanto, se concluye en rechazar la hipótesis específica y aceptar la hipótesis nula en los que concierne a la relación entre la evaluación y la productividad laboral. Este resultado difiere de la investigación realizada por Cárdenas y Valencia (2022), quienes encontraron una correlación positiva moderada entre la evaluación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.548 y un nivel de significancia menor a 0.05. En su estudio, los autores aceptaron la hipótesis específica y rechazaron la hipótesis nula. Además, mencionaron que el comportamiento de los colaboradores puede influenciar de manera negativa, así como positivamente en las empresas, y este resultado siempre estará en línea con las habilidades del colaborador. Por esta razón, las empresas buscan proporcionar los recursos adecuados a sus colaboradores con el objetivo de mejorar su rendimiento.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de la presente tesis, como resultado se obtuvo la correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, en consecuencia, se demostró que cuando existe una buena gestión por parte de los jefes inmediato se tendrá una buena productividad por parte de los trabajadores.
2. Se obtuvo como resultado una correlación positiva de magnitud débil entre la atracción y la productividad laboral, debido a que, la selección de personal está presente, por ende, los resultados indican que a mayor atracción por parte de la empresa habrá una mejor productividad laboral por parte de los trabajadores.
3. Se muestra como resultado una correlación positiva de magnitud débil entre la organización y la productividad laboral, enfatizando la importancia hay participación también de la evaluación de desempeño, por ende, a mayor organización por parte de la empresa mejor será la productividad laboral por parte de los trabajadores.
4. Los hallazgos demostraron como resultado una correlación positiva de magnitud débil entre la retención y la productividad laboral, debido a que la remuneración está por encima de la competencia, estos resultados infieren que mientras exista una buena estrategia de retención por parte de la empresa habrá una mejor productividad laboral por parte de los trabajadores.
5. Se obtuvo como resultado una correlación positiva de magnitud muy débil entre el desarrollo y la productividad laboral, debido a que la capacitación carece de estrategia, de esta manera queda demostrando que, mientras no exista desarrollo por parte de la empresa no habrá mejoras en la productividad por parte de los trabajadores.

6. Se muestra como resultado una correlación positiva de magnitud muy débil entre la evaluación y la productividad laboral, debido a que los controles de auditorías de personal les falta consistencia, con este resultado se infiere que mientras no exista una correcta evaluación por parte de la empresa no habrá mejoras en la productividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. El líder zonal debe implementar estrategias para fortalecer las prácticas de recursos humanos. Esto podría incluir en los procesos de atracción, retención, desarrollo y evaluación del personal la revisión y mejora. Para la mejoría de la empresa e impactar de manera positiva para todos los trabajadores.
2. Para el líder zonal es vital optimizar las estrategias de atracción de talento puede tener un impacto favorable en la productividad. Se recomienda invertir en procesos de selección que identifiquen candidatos no solo con las competencias técnicas necesarias, sino también con un buen ajuste cultural y motivacional.
3. El líder zonal debe implementar mejoras hacia la Organización Interna: La estructura organizativa debe ser revisada para mejorar la eficiencia y la claridad en los roles y responsabilidades. Además, se sugiere Implementar herramientas de gestión de proyectos para que la comunicación y colaboración mejoren entre sí. Organizar talleres de trabajo en equipo para fomentar la cohesión y la sinergia entre los empleados.
4. El líder zonal debe desarrollar políticas de retención que aumente la satisfacción de los empleados y el compromiso en el mismo sentido. Se sugiere, además, ofrecer oportunidades de carrera y promoción interna para motivar a los empleados. Implementar programas que reconozcan el buen desempeño a través de recompensas.
5. El líder zonal debe revisar los programas de desarrollo para asegurar que estén alineados con lo que necesitan los trabajadores y la organización. Es vital también crear planes de desarrollo individualizados que se ajusten a las metas

profesionales de cada empleado. Fomentar la formación continua y el aprendizaje en el lugar de trabajo.

6. El líder zonal debe proporcionar evaluaciones de desempeño justas, proporcionando así la mejora continua de los empleados, también se debe incluir retroalimentación de colegas, subordinados y supervisores. Establecer objetivos claros y medibles para cada empleado y realizar seguimientos periódicos

REFERENCIAS

- Acosta, G., (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016822005>
- Adamowicz, M.; Szepeluk, A. Regional Convergence of Labor Productivity in Rural Sectors of Poland during 2003–2019. *Agriculture* 2022, 12, 1774. <https://doi.org/10.3390/agriculture12111774>
- Adamopoulos, T., y Restuccia, D., (2020). Land Reform and Productivity: A Quantitative Analysis with Micro Data. *American Economic Journal: Macroeconomía*, 12 (3): 1-39. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/mac.20150222>
- Alles, M. A. (2015). *Desempeño por competencias: evaluación de 360º* (2nd ed.). Granica.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2007). *Administración de recursos humanos* (14a ed.). Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la investigación [Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,\(2020\).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.](https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez%20Risco%20A.,(2020).&text=Consta%20de%203%20secciones%20claramente,y%20limitaciones%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.)
- Ansorena A, (2005). 15 Pasos para la selección de Personal. Editorial Paidós. Recuperado de https://www.academia.edu/15290962/15_Pasos_para_la_selecci%C3%B3n_de_personal_con_%C3%A9xito_Ansorena
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 10 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Arulrajah, A. (2017). Productivity and Quality Management through Human Resource Management: A Systematic Review: Recuperado de: <https://www.irmbrjournal.com/papers/1495450301.pdf>
- Bach, I. (2019). El clima organizacional y productividad laboral en la Municipalidad distrital de Pillco Marca - Huánuco - 2019. Huánuco: Repositorio Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2256>
- Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*. Reading:
- Benavides, D y Salmerón, J. (2016) *Gestión de Recursos Humanos: Planeación para llevar a cabo el proceso de capacitación en higiene y seguridad ocupacional del recurso humano en la empresa*. Otra tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4814/>

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- BM (2020). Productivity Growth, Key Driver of Poverty Reduction, Threatened by COVID-19 Disruptions. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/14/productivity-growth-threatened-by-covid-19-disruptions>
- Carro Paz, R., y Gonzáles Gómez, D. (2012). Productividad y competitividad. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Cieza Sempertegui, J. L., Silva Tarrillo, J. L., & Silva Tarrillo, M. Á. (2021). Management and job performance in municipal workers. *Pol. Con.* (Edición núm. 54), 6(2), 270-287. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Costa, W., Gongalves, M., Moyzes, A., Fischer, A., Zanini, A., & Bafri, A. (2022). The intricate systemic relationships between the labor market, labor relations, and human resources management in a pandemic context. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 63(1), 1-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230103x>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, Mc Graw Hill. Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.
- Davis, Keith. Y Werther Williams. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México Editores.S.A. de C.V.
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, periodo 2019 [Informe posgrado]*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- García, J. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Genari, D., & Macke, J. (2022). Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. *RAE-Revista de Administração de Empresas*. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- Gibson, (1997). *Administración de personal y Recursos Humanos*. Quinta Edición. México D.F.: McGraw Hill.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (McGraw Hill (ed.); 3ra ed.).

- Hee, O. C., Halim, M. A., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). The Relationship between Human Resource Management Practices and Job Performance in the Courier Service Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 63–79. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i3/5630>
- Hernández, C.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la 35 investigación. Mc Graw Hill: México. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-laInvestigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernández y Baptista, María (2010). METODOLOGÍA de la investigación Quinta edición. Recuperado de: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- IPE (2023). Un peruano produce S/3,000 menos al año por la pandemia. Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/un-peruano-produce-s-3000-menos-al-ano-por-la-pandemia/>
- Jama, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *FIPCAEC*, 8(3), 65-83. doi: DOI: 10.23857/fipcaec.v3i8.58
- León, L. (2019). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016 [Universidad Nacional de San Martín]. 42 <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>
- Martínez, R. (2015). Relationship between quality and productivity in services sector SMEs Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4698060>
- MINAM (2021). Gestión de recursos humanos en el marco de la pandemia por la COVID-19. Recuperado de: <file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/gestion-rrhh-en-el-marco-de-la-pandemia.pdf>
- Mondy, Robert Wayne. (2010). Administración de Recursos Humanos. Décimo primera edición. Pearson Educación. México. 491 páginas. Recuperado de: <https://dokumen.tips/technology/administracion-de-recursos-humanos-11-edicion-r-wayne-mondy.html?page=2>
- Morales, L., y Camacho, A. (2019). Productividad de las empresas y su competitividad en los mercados Un enfoque a micro y pequeñas empresas.
- MTPE (2021). Política Nacional de Empleo Decente. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>
- Murillo, L., Huertas, I., & García, I. (2023). Antecedents, outcomes, and boundaries of green human resource management: A literature review. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 63(4), 1-21. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230401>
- Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación Diseño y ejecución. Ediciones de la U. Recuperado de: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseño-y-ejecucion_2011.pdf

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.
- OCDE (2020). COVID-19 in Latin America and the Caribbean: Regional socio-economic implications and policy priorities. Recuperado de: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134494-n1k7ww92ro&title=COVID-19-en-America-Latina-y-el-Caribe-Consecuencias-socioeconomicas-y-prioridades-de-politica
- OIT (2021). Leading business in times of Covid crisis Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_766658.pdf
- Pastor, M. y García, A. (2018) Mejora de procesos para incrementar la productividad en el área de cosecha de la Empresa Hortifrut S.A., En El Año 2018. Universidad César Vallejo. Tesis para Obtener el Título Profesional de Ingeniera Industrial. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34010/pastor_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Posso Pacheco, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. Revista Educare, 24(3). https://www.researchgate.net/publication/347814920_Validez_y_confiabilidad_del_instrumento_determinante_humano_en_la_implementacion_del_curriculo_de_educacion_fisica
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). https://www.researchgate.net/publication/336754192_Reclutamiento_y_seleccion_del_personal_empresarial
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15th ed.). https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rodríguez, J., & Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. Revista multidisciplinar Ciencia Latina, 4(2), 1203- 1225. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149
- Romero, J. (2015). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. Curso de adaptación al grado de relaciones laborales y recursos humanos. Universidad Miguel Hernández de Elche. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Salmon, I., Yves, J., & Abord, E. (2021). Il est temps pour la gestion des âges de prendre sa retraite: une revue de littérature [It's time for age management to retire: A literature

review]. Revue Recherche en Sciences de Gestion-Management Sciences-Ciencias de Gestión, (149), 127-150.

Suárez, R.M., Rodríguez, Y.A. y Muñoz, N. (2017). Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity. Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información, 4 (8). pp. 61-67. Disponible en: <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>

Universidad del Pacifico (2021). Impacto del COVID-19 en el Empleo en el Perú: una aproximación por tipo de contrato y tamaño de empresa, por Pablo Lavado. Recuperado de: <https://ciup.up.edu.pe/analisis/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru-una-aproximacion-por-tipo-de-contrato-y-tamano-de-empresa/>

Urbano, C. & Yuni, J. (2021). Metodología y Técnicas para Investigar: Recursos para la Elaboración de Proyectos, análisis de Datos y Redacción Científica. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US, 326 páginas <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	La gestión de recursos humanos es un campo de estudio relativamente nuevo y aún está en constante cambio y evolución, el objetivo que tiene la gestión de recursos humanos es maximizar las ventajas competitivas de la organización a través	La variable se enfocó en analizar la gestión de Recursos Humanos en la institución objeto de estudio, con énfasis en la atracción, la organización, la retención del personal, el desarrollo y la evaluación. Este análisis se llevó a cabo utilizando un cuestionario	Atracción	Reclutamiento o Selección	Escala de Likert
			organización	Programa de inducción	Escala de Likert
				Evaluación de desempeño	Escala de Likert
			Retención	Remuneración	Escala de Likert
Desarrollo	Este análisis se llevó a cabo utilizando un cuestionario	Desarrollo	Prestaciones sociales	Escala de Likert	
			Capacitación		

	<p>del desarrollo, la creación y difusión de la misma. También se ocupa de no solo a hacer crecer el capital humano, sino que también del capital intelectual. (Chiavenato , 2019)</p>	<p>como instrumento y una escala de medición ordinal.</p>	<p>Evaluación</p>	<p>Desarrollo organizacion al</p> <p>Sistema de información</p> <p>Controles y auditorias de personal</p>	<p>Escala de Likert</p>
--	--	---	-------------------	---	-------------------------

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	La productividad se define como la relación entre los resultados y el tiempo requerido para obtenerlos. Al considerar el tiempo como un factor de entrada, también se puede utilizar como denominador en la medición de la productividad, ya que el tiempo	La variable se centró en la evaluación de la productividad laboral en la institución objeto de estudio, prestando atención a aspectos como el rendimiento y la eficiencia. Para llevar a cabo este análisis, se empleó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos y se utilizó una escala de medición	Rendimiento	Actitud frente a metas	Escala de Likert
			Eficiencia	Cumplimiento de funciones	Escala de Likert
				Logro de Objetivos	Escala de Likert
				Tiempo productivo	Escala de Likert

	constituye una medida universal y, en muchas empresas, escapa al control humano. Cuanto menos tiempo se necesite para alcanzar el resultado deseado, más eficiente es el proceso (Morales y Camacho)	ordinal.			
--	--	----------	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Les agradezco de antemano por su participación en este cuestionario que forma parte de una investigación destinada a Mejorar la Gestión de Recursos Humanos y la productividad laboral en una startup en Lima, 2023. Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que les pido que no escriban sus nombres. Por favor, seleccionen la alternativa que consideren más adecuada y marquen con una "X".

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO PARA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Atracción						
1	La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo.					
2	Se toma en cuenta la experiencia de los postulantes durante la selección del personal.					
3	Cree que en el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño.					
4	Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a la competencias de los postulantes.					
5	Cree que los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador.					
DIMENSIÓN: Organización						
6	Cree que es efectivo el programa de inducción brindado por la					

	empresa.					
7	Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción.					
8	Cree que es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño.					
9	Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros.					
10	Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad.					
DIMENSIÓN: Retención						
11	Esta usted de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa.					
12	Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras empresas del mismo sector.					
13	Esta usted de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.					
14	Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.					
DIMENSIÓN: Desarrollo						
15	Cree usted que el plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo.					
16	Considera que un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador.					
17	Usted está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores.					
18	Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajar en el plan de capacitación.					
DIMENSIÓN: Evaluación						
19	Usted está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador.					

20	Considera que el acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa.				
21	Cree que la inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores.				
22	Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa.				

CUESTIONARIO PARA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Rendimiento					
1	Considera usted que la actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos.				
2	Cree usted que la motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas.				
3	Usted considera que las funciones designadas en bases a su puesto de trabajo son las adecuadas.				
4	Considera usted que hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones.				
5	Cree usted que todos los trabajadores cumplen con las funciones asignadas por la empresa.				
DIMENSIÓN: Eficiencia					
6	Considera usted que hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente.				
7	Considera usted que logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día.				
8	Cree usted que se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa.				
9	Considera usted que la empresa fomenta la innovación y adopta nueva tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo.				
10	Cree que se utiliza de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal.				

Atracción	Reclutamiento	Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes	1	1	1	1	
		Los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador	1	1	1	1	
	Selección	La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta la experiencia de los postulantes durante la selección del personal	1	1	1	1	
		En el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño	1	1	1	1	
	Programa de inducción	Programa de inducción	Es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa	1	1	1	1
Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción			1	1	1	1	
Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad			1	1	1	1	
Evaluación de desempeño		Es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño	1	1	1	1	
		Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros	1	1	1	1	
Remuneración		Está de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa	1	1	1	1	
		Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras	1	1	1	1	

Organización		empresas del mismo sector					
	Prestaciones sociales	Está de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.	1	1	1	1	
		Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.	1	1	1	1	
	Capacitación	El plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo	1	1	1	1	
		Un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajador en el plan de capacitación	1	1	1	1	
	Desarrollo organizacional	Está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores	1	1	1	1	
Evaluación	Sistema de información	Está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador	1	1	1	1	
		La inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores	1	1	1	1	
	Controles y auditorías de personal	El acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa	1	1	1	1	
		Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: La productividad se define como la relación entre los resultados y el tiempo requerido para obtenerlos. Al considerar el tiempo como un factor de entrada, también se puede utilizar como denominador en la medición de la productividad, ya que el tiempo constituye una medida universal y, en muchas empresas, escapa al control humano. Cuanto menos tiempo se necesite para alcanzar el resultado deseado, más eficiente es el proceso. (Morales y Camacho, 2019)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Morales y Camacho, 2019

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari da d	Co he re n cia	Re lev an cia	Observación
Rendimiento	Actitud frente a metas	La actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos	1	1	1	1	
		La motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas	1	1	1	1	
	Cumplimiento de funciones	Las funciones designadas en base a su puesto de trabajo son las adecuadas	1	1	1	1	
		Hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones	1	1	1	1	
		Todos los trabajadores cumplen con las funciones	1	1	1	1	

		asignadas por la empresa					
Eficiencia	Logro de objetivos	Se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa	1	1	1	1	
		La empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo	1	1	1	1	
	Tiempo productivo	Hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente	1	1	1	1	
		Logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día	1	1	1	1	
		Se utilizan de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal	1	1	1	1	

Cuestionario para medir la variable gestión de recursos humanos.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en una startup en Lima, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Atracción	5	4	3	2	1
La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo.					
Se toma en cuenta la experiencia de los postulantes durante la selección del personal.					
Cree que en el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño.					
Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes.					
Cree que los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador.					
Dimensión 2: Organización					
Cree que es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa.					
Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción.					
Cree que es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño.					
Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros.					
Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad.					
Dimensión 3: Retención					

Esta usted de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa.					
Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras empresas del mismo sector.					
Esta usted de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.					
Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.					
Dimensión 4: Desarrollo					
Cree usted que el plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo.					
Considera que un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador.					
Usted está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores.					
Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajar en el plan de capacitación.					
Dimensión 5: Evaluación					
Usted está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador.					
Considera que el acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa.					
Cree que la inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores.					
Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa.					

Cuestionario para medir la variable productividad laboral.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en una startup en Lima, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.


Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Rendimiento	5	4	3	2	1
Considera usted que la actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos.					
Cree usted que la motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas.					
Usted considera que las funciones designadas en bases a su puesto de trabajo son las adecuadas.					
Considera usted que hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones.					
Cree usted que todos los trabajadores cumplen con las funciones asignadas por la empresa.					
Dimensión 2: Eficiencia					
Considera usted que hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente.					
Considera usted que logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día.					
Cree usted que se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa.					
Considera usted que la empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo.					
Cree que se utiliza de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento	Medición de la gestión de recursos humanos y productividad laboral en una startup en Lima, 2023
Nombres y apellidos del experto	Cesar Trujillo Hinojosa
Documento de identidad	10336856
Años de experiencia laboral	2 a 4 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	
Correo electrónico	
Firma	
Fecha	25 / 11 / 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Gestión de Recursos Humanos y Productividad laboral en una startup en Lima, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Definición de la variable: La gestión de recursos humanos es un campo de estudio relativamente nuevo y aún está en constante cambio y evolución, el objetivo que tiene la gestión de recursos humanos es maximizar las ventajas competitivas de la organización a través del desarrollo, la creación y difusión de esta. También se ocupa de no solo hacer crecer el capital humano, sino que también del capital intelectual. (Chiavenato, 2019)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Chiavenato, 2019

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari da d	Co he re nci a	Re lev an cia	Observación
Atracción	Reclutamiento	Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes	1	1	1	1	
		Los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador	1	1	1	1	
	Selección	La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta la experiencia de los postulantes durante	1	1	1	1	

		la selección del personal					
		En el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño	1	1	1	1	
	Programa de inducción	Es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción	1	1	1	1	
		Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño	Es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño	1	1	1	1	
		Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros	1	1	1	1	
		Está de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa	1	1	1	1	

Organización	Remuneración	Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras empresas del mismo sector	1	1	1	1	
	Prestaciones sociales	Está de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.	1	1	1	1	
		Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.	1	1	1	1	
	Capacitación	El plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo	1	1	1	1	
		Un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajador en el plan de capacitación	1	1	1	1	

	Desarrollo organizacional	Está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores	1	1	1	1	
Evaluación	Sistema de información	Está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador	1	1	1	1	
		La inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores	1	1	1	1	
	Controles y auditorías de personal	El acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa	1	1	1	1	
		Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: La productividad se define como la relación entre los resultados y el tiempo requerido para obtenerlos. Al considerar el tiempo como un factor de entrada, también se puede utilizar como denominador en la medición de la productividad, ya que el tiempo constituye una medida universal y, en muchas empresas, escapa al control humano. Cuanto menos tiempo se necesite para alcanzar el resultado deseado, más eficiente es el proceso. (Morales y Camacho, 2019)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Morales y Camacho, 2019

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari da d	Co he re n cia	Re lev an cia	Observación
Rendimiento	Actitud frente a metas	La actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos	1	1	1	1	
		La motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas	1	1	1	1	
	Cumplimiento de funciones	Las funciones designadas en base a su puesto de trabajo son las adecuadas	1	1	1	1	
		Hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones	1	1	1	1	
		Todos los trabajadores cumplen con las	1	1	1	1	

		funciones asignadas por la empresa					
Eficiencia	Logro de objetivos	Se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa	1	1	1	1	
		La empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo	1	1	1	1	
	Tiempo productivo	Hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente	1	1	1	1	
		Logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día	1	1	1	1	
		Se utilizan de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal	1	1	1	1	

Cuestionario para medir la variable gestión de recursos humanos.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en una startup en Lima, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Atracción	5	4	3	2	1
La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo.					
Se toma en cuenta la experiencia de los postulantes durante la selección del personal.					
Cree que en el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño.					
Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes.					
Cree que los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador.					
Dimensión 2: Organización					
Cree que es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa.					

Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción.					
Cree que es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño.					
Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros.					
Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad.					
Dimensión 3: Retención					
Esta usted de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa.					
Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras empresas del mismo sector.					
Esta usted de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.					
Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.					
Dimensión 4: Desarrollo					
Cree usted que el plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo.					
Considera que un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador.					
Usted está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores.					
Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajar en el plan de capacitación.					
Dimensión 5: Evaluación					

Usted está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador.					
Considera que el acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa.					
Cree que la inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores.					
Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa.					

Cuestionario para medir la variable productividad laboral.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en una startup en Lima, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:


Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Rendimiento	5	4	3	2	1
Considera usted que la actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos.					
Cree usted que la motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas.					
Usted considera que las funciones designadas en bases a su puesto de trabajo son las adecuadas.					
Considera usted que hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones.					
Cree usted que todos los trabajadores cumplen con las funciones asignadas por la empresa.					
Dimensión 2: Eficiencia					
Considera usted que hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente.					
Considera usted que logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día.					
Cree usted que se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa.					

Considera usted que la empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo.					
Cree que se utiliza de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento	Medición de la gestión de recursos humanos y productividad laboral en una startup en Lima, 2023
Nombres y apellidos del experto	Moisés Oswaldo Farfán Flores
Documento de identidad	07956182
Años de experiencia laboral	2 a 4 años
Máximo grado académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	986062096
Correo electrónico	mfarfan27@hotmail.com
Firma	
Fecha	11 / 11 / 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Gestión de Recursos Humanos y Productividad laboral en una startup en Lima, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Definición de la variable: La gestión de recursos humanos es un campo de estudio relativamente nuevo y aún está en constante cambio y evolución, el objetivo que tiene la gestión de recursos humanos es maximizar las ventajas competitivas de la organización a través del desarrollo, la creación y difusión de esta. También se ocupa de no solo hacer crecer el capital humano, sino que también del capital intelectual. (Chiavenato, 2019)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Chiavenato, 2019

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari da d	Co he re nci a	Re lev an cia	Observación
Atracción	Reclutamiento	Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes	1	1	1	1	
		Los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador	1	1	1	1	
	Selección	La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta la experiencia de los	1	1	1	1	

		postulantes durante la selección del personal					
		En el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño	1	1	1	1	
	Programa de inducción	Es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción	1	1	1	1	
		Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño	Es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño	1	1	1	1	
		Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros	1	1	1	1	
		Está de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa	1	1	1	1	

Organización	Remuneración	Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras empresas del mismo sector	1	1	1	1	
	Prestaciones sociales	Está de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.	1	1	1	1	
		Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.	1	1	1	1	
	Capacitación	El plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo	1	1	1	1	
		Un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador	1	1	1	1	
		Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajador en el plan de capacitación	1	1	1	1	

	Desarrollo organizacional	Está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores	1	1	1	1	
Evaluación	Sistema de información	Está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador	1	1	1	1	
		La inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores	1	1	1	1	
	Controles y auditorías de personal	El acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa	1	1	1	1	
		Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: La productividad se define como la relación entre los resultados y el tiempo requerido para obtenerlos. Al considerar el tiempo como un factor de entrada, también se puede utilizar como denominador en la medición de la productividad, ya que el tiempo constituye una medida universal y, en muchas empresas, escapa al control humano. Cuanto menos tiempo se necesite para alcanzar el resultado deseado, más eficiente es el proceso. (Morales y Camacho, 2019)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Morales y Camacho, 2019

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en cia	Cl ari da d	Co he re nci a	Re lev an cia	Observación
Rendimiento	Actitud frente a metas	La actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos	1	1	1	1	
		La motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas	1	1	1	1	
	Cumplimiento de funciones	Las funciones designadas en base a su puesto de trabajo son las adecuadas	1	1	1	1	
		Hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones	1	1	1	1	

		Todos los trabajadores cumplen con las funciones asignadas por la empresa	1	1	1	1	
Eficiencia	Logro de objetivos	Se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa	1	1	1	1	
		La empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo	1	1	1	1	
	Tiempo productivo	Hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente	1	1	1	1	
		Logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día	1	1	1	1	
		Se utilizan de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal	1	1	1	1	

Cuestionario para medir la variable gestión de recursos humanos.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en una startup en Lima, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Atracción	5	4	3	2	1
La selección del personal en la startup se orienta a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo.					
Se toma en cuenta la experiencia de los postulantes durante la selección del personal.					
Cree que en el proceso de selección los postulantes que poseen experiencia avalan un buen desempeño.					
Durante el proceso de reclutamiento se da prioridad a las competencias de los postulantes.					
Cree que los datos especificados en un curriculum vitae son importantes para seleccionar a un trabajador.					
Dimensión 2: Organización					
Cree que es efectivo el programa de inducción brindado por la empresa.					

Se toma en cuenta la retroalimentación o hacer preguntas durante el programa de inducción.					
Cree que es necesario la implementación de un proceso de evaluación de desempeño.					
Considera eficaz el proceso de evaluación de desempeño en cuanto a reconocimiento de logros.					
Los programas de inducción ayudan a mejorar el nivel de productividad.					
Dimensión 3: Retención					
Esta usted de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa.					
Considera que la remuneración percibida es competitiva en comparación con otras empresas del mismo sector.					
Esta usted de acuerdo con las prestaciones sociales ofrecidas por la empresa, como seguro médico, vacaciones, etc.					
Considera que las prestaciones sociales son competitivas con respecto a otras empresas del mismo sector.					
Dimensión 4: Desarrollo					
Cree usted que el plan de capacitación debe estar orientado según el área de trabajo.					
Considera que un plan de capacitación aumentará la productividad de cada trabajador.					
Usted está de acuerdo que la empresa cuente con un plan de capacitaciones para el desarrollo de los trabajadores.					
Se toma en cuenta mejorar las habilidades del trabajar en el plan de capacitación.					
Dimensión 5: Evaluación					

Usted está de acuerdo que la empresa realice supervisiones hacia las actividades de cada trabajador.					
Considera que el acompañamiento podría afianzar el nivel de compromiso del trabajador con la empresa.					
Cree que la inclusión de supervisiones mejoraría la productividad de los trabajadores.					
Considera importante el acompañamiento constante por parte de la empresa.					

Cuestionario para medir la variable productividad laboral.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en una startup en Lima, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:


Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Rendimiento	5	4	3	2	1
Considera usted que la actitud de los trabajadores es importante para el cumplimiento de los objetivos.					
Cree usted que la motivación y el compromiso es un factor importante para el logro de las metas.					
Usted considera que las funciones designadas en bases a su puesto de trabajo son las adecuadas.					
Considera usted que hace el uso correcto de sus horas de trabajo para cumplir sus funciones.					
Cree usted que todos los trabajadores cumplen con las funciones asignadas por la empresa.					
Dimensión 2: Eficiencia					

Considera usted que hace el uso correcto del tiempo para lograr un trabajo eficiente.					
Considera usted que logra de manera eficiente las actividades asignadas en el día a día.					
Cree usted que se llevan a cabo de manera eficiente los procesos y procedimientos dados por la empresa.					
Considera usted que la empresa fomenta la innovación y adopta nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en el área de trabajo.					
Cree que se utiliza de manera eficiente los recursos, tales como el tiempo y el personal.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento	Medición de la gestión de recursos humanos y productividad laboral en una startup en Lima, 2023
Nombres y apellidos del experto	Carlos Valerio Cárdenas Mendoza
Documento de identidad	25739792
Años de experiencia laboral	2 a 4 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	998657478
Correo electrónico	
Firma	
Fecha	14 / 06 / 2023

Anexo 4. Reporte de similitud en software Turnitin

ADRIAN HUAMAN TURNITIN tesis.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	2%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.osteopathicresearch.org	<1%

Windows taskbar: Buscar, 11:39, 04/07/2024