



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en
instituciones educativas de la jornada escolar completa, Huaccana
– Apurímac, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huayllacahua Cusiche, Yolanda (orcid.org/0000-0002-6979-7383)

ASESOR:

Dr. Aguirre Landa, John Peter (orcid.org/0000-0002-6604-9371)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por nunca dejarme sola y por haberme acompañado y guiado a lo largo de la maestría.

Al regalo más grande que Dios me supo entregar, mi querida hija Itzae Almendra.

A mis padres y hermanos, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, siempre sentí su mano protectora y su voz de aliento y respaldo, siempre los he sentido aquí a mi lado, gracias.

A mi esposo, por siempre estar ahí y nunca dejarme caer en este camino.

Agradecimiento

En principio, a mis padres, hermanos, mi hija y esposo, porque son lo más sagrado que tengo en la vida, por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que ahora soy como persona.

Mi reconocimiento a mi casa de estudios la Universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido formarme en ella.

Y finalmente, mi eterna gratitud a los docentes y a mi asesor el Dr. John Peter Aguirre Landa, por su paciencia, por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
4.1. Estadística descriptiva	21
4.2. Estadística inferencial	31
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1: Distribucion de la variable Gestion de Recursos Humanos.....	21
Tabla 2: Nivel de la dimension planeamiento.....	22
Tabla 3: Nivel de la dimension proceso de contratacion	23
Tabla 4: Nivel de la dimension capacitacion y desarrollo	24
Tabla 5: Nivel de la dimension evaluacion de desempeño.....	25
Tabla 6: Nivel de la dimension compensacion	26
Tabla 7: Distribucion de la variable Productividad Laboral.....	27
Tabla 8: Nivel de la dimension eficacia	28
Tabla 9: Nivel de la dimension eficiencia	29
Tabla 10: Nivel de la dimension efectividad	30
Tabla 11: Prueba de correlacion entre Gestion de Recursos Humanos y Productividad Laboral.....	31
Tabla 12: Correlacion entre la dimension planeamiento y la productividad laboral	32
Tabla 13: Correlacion entre la dimension proceso de contratacion y la productividad laboral	33
Tabla 14: Correlacion entre la dimension capacitacion y desarrollo y la productividad laboral	34
Tabla 15: Correlacion entre la dimension evaluacion de desempeño y la productividad laboral	35
Tabla 16: Correlacion entre la dimension compensacion y la productividad laboral	36

Índice de figuras y gráficos

Figura 1:Nivel de Gestion de Recursos Humanos.....	21
Figura 2:Nivel de la dimension planemaiento.....	22
Figura 3:Nivel de la dimension proceso de contratacion	23
Figura 4:Nivel de la dimension capacitacion y desarrollo.....	24
Figura 5:Nivel de la dimension evaluacion de desempeño	25
Figura 6:Nivel de la dimension compensacion	26
Figura 7:Nivel de Productividad Laboral.....	27
Figura 8:Nivel de la dimension eficacia.....	28
Figura 9:Nivel de la dimension eficiencia	29
Figura 10:Nivel de la dimension efectividad	30

Resumen

En la presente investigación titulada Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos la productividad laboral en tres instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa en Huaccana-Apurímac en el año 2022. Se utilizó un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y un corte transversal. Además, se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento se aplicaron 2 cuestionarios en una muestra de 90 participantes. Como resultado se encontró que el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento para la primera variable fue de 0.852 y de la segunda variable fue de 0.804, por lo tanto, los instrumentos empleados fueron de confiabilidad alta, asimismo se concluyó que existe una relación significativa ($p=0.00$) entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral entre el personal de tres instituciones educativas en Huaccana-Apurímac.

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

Abstract

The general objective of this research entitled Human resource management and labor productivity in educational institutions of the Complete School Day, Huaccana - Apurimac, 2022 was to determine the relationship between human resource management and labor productivity in three educational institutions of the Complete School Day in Huaccana-Apurimac in the year 2022. A non-experimental design was used, with a descriptive correlational level and a transversal cut. In addition, the survey was used as a technique and 2 questionnaires were applied as an instrument in a sample of 90 participants. As a result, it was found that the Cronbach's Alpha reliability coefficient of the instrument for the first variable was 0.852 and for the second variable it was 0.804, therefore, the instruments used were of high reliability, likewise it was concluded that there is a significant relationship ($p=0.00$) between human resources management and labor productivity among the personnel of three educational institutions in Huaccana-Apurimac.

Keywords: Human resource management, labor productivity, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

Toda institución que busque adaptarse a las nuevas exigencias y tendencias internacionales considera relevante enfocarse en el área de la administración del talento humano. Y en la propuesta de la agenda 2030, se considera que los recursos humanos son fundamentales para brindar servicios de calidad (Montoya & Boyero, 2018).

En América Latina, Ares et al. (2021) debido a las últimas situaciones políticas y de salud, ha incrementado el descontento y constantes reclamos de la sociedad, ya que no acceden a un buen servicio público. Este descontento mantiene una relación con la ineficiente gestión de recursos humanos, ya que perjudica a los usuarios debido a que este equipo humano es quien brinda los servicios (Torres et al., 2022); sin embargo, no solo afecta a los usuarios, sino a la supervivencia institucional. Como respuesta, se ha implementado una modernización del Estado enfocado también en la gestión de recursos humanos y en la consecución de la cúspide profesional y del rendimiento laboral (Martínez, 2021). A pesar de que cuentan con el presupuesto, no cumplen sus objetivos debido a la falta del personal apto para nuevos proyectos (Sánchez, 2021).

En Perú los servidores públicos o recurso humano se han ido desordenando y complejizando por muchos regímenes, baja planificación del personal, arbitrariedad en contratación del personal, por lo que se ha incrementado esfuerzos en la gestión del personal humano, quienes son fundamentales para poder lograr los objetivos y estrategias del Estado (Servir, 2021). En esa línea, la deficiente gestión en los recursos humanos desencadena la baja productividad, que no satisface la demanda de los usuarios, reflejo de ello son los problemas recibidos en el servicio brindado a cada usuario (Servir, 2019). Como reforma de solución se llegó a la implementación de la meritocracia para lograr realzar la productividad laboral, promoviendo su desarrollo personal y profesional (García y Bolívar, 2019). La cual es vital cuando Perú durante las últimas décadas ha sido hasta seis veces menor productivo que Estados Unidos o Alemania (Céspedes et al., 2016).

A nivel local, la mejora en formación del equipo humano de docencia de la institución de Huaccana y Chincheros recibieron para 2022 una suma de 600,000 nuevos soles (Gobierno Apurímac, 2021), la cual en comparación a otros proyectos

es bajo ya que cada distrito recibiría la mitad para sus trabajadores. Esto impactaría en la forma en cómo se gestionaría el equipo y el desenvolvimiento de ellos en el trabajo. Peña (2021) encuentra en una investigación en Apurímac que el 47,5% de los encuestados expresan ineficiencias en la praxis de recursos humanos que impide trabajar adecuadamente. Céspedes et al. (2016) mientras menos recursos posea el equipo humano, menos productivo será. Es preciso indicar que, en las instituciones educativas no brindan estrategias de administración personal tales como oportunidades para que los docentes y administrativos puedan asumir cargos nuevos, impidiendo así una posibilidad de desarrollo, de capacitaciones al personal en el uso de ciertas estrategias y herramientas, así como temas relacionados a ejercicio de la profesión.

A partir de lo mencionado, en esta investigación se plantea ¿Cuál vendría a ser la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022? y como problemas específicos se plantea: (a) ¿Cuál sería la relación entre planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?, (b) ¿Cuál sería la relación entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?, (c) ¿Cuál sería la relación entre la capacitación y el desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?, (d) ¿Cuál sería la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022? y (e) ¿Cuál sería la relación entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?

La investigación se justifica teóricamente porque profundiza conocimientos científicos en torno a la gestión de los recursos humanos y la productividad laboral. En cuanto a su justificación práctica, tiene relevancia debido a que los hallazgos dan origen para realizar recomendaciones sobre qué acciones deben realizarse para solucionar los problemas. La justificación metodológica ya que toma procesos y aspectos de anteriores investigadores y refuerza tal como el instrumento,

asimismo, apoye en la elaboración de talleres o programas y así evaluar con mayor certeza la influencia de gestión de recursos humanos en la productividad laboral.

En esa línea, el objetivo general de este trabajo fue determinar la conexión que pudiera existir entre gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. También, los objetivos específicos: (a) Determinar el nexo que pudiera existir entre planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, (b) Determinar la relación que pudiera existir entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, (c) Establecer la conexión que pudiera existir entre la capacitación y el desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, (d) Especificar la correlación que pudiera existir entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 y (e) Determinar la relación que pudiera existir entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. Se presenta las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación entre planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, (b) Existe relación entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, (c) Existe relación entre la capacitación y el desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, (d) Existe relación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 y (e) Existe relación entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones realizadas en un plano internacional tenemos primeramente a Etheridge et al. (2020) quienes estudiaron sobre la productividad de los empleados durante el confinamiento y trabajo en casa, este estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, no experimental y de corte transversal, donde se ejecutó un cuestionario relacionado a su cambio en productividad antes y durante el covid-19. Se encontró que los trabajadores percibieron que su productividad no fue alterada antes o durante la pandemia. Sin embargo, los datos reflejan significativamente que el sector industrial con menos recursos registra menor productividad. Asimismo, las personas con bajos ingresos, trabajadores independientes y mujeres especialmente con hijos presentaron bajo rendimiento laboral. Los autores concluyen que el trabajo en casa puede ser eficaz y productivo, sin embargo, es necesario un apoyo adecuado por parte de la institución. Además, se debe preocupar por el bienestar psicológico ya que influye en la productividad de los empleados.

Bajo el enfoque de recursos humanos, Guevara y Carrillo (2020) plantearon en su investigación especificar las fortalezas y debilidades de trabajo en el cuerpo laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) en Ecuador. Se encuestó a 180 trabajadores. No experimental, transversal y bajo un análisis de datos textuales lexico-métrico, también llamado método de Reinert. Entre los resultados, los autores señalan la existencia de una incidencia estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, siendo $p < .05$ y $r = .60$, entre los funcionarios del gobierno. Los investigadores concluyen que es necesario que las instituciones se enfoquen en aspectos personales del empleado como la motivación, seguridad, satisfacción y otros, con la finalidad de que tengan un adecuado desempeño laboral.

Maciulyte y Matuzeviciute (2018) buscaron determinar el impacto del desarrollo del potencial humano en el aumento de la productividad en algunos países europeos. Bajo enfoque cuantitativo, transversal se crea un modelo múltiple de regresión con los datos macros en cuanto al desarrollo potencial humano y productividad. Los resultados muestran el modelo construido de capital humano es significativo y positivo a la productividad laboral, también variables como brindar educación y

recursos en sanidad se traducen en mayor productividad a mediano plazo. Concluye que un enfoque en el capital humano en beneficio del crecimiento de la productividad laboral va asociado con un gasto en la educación y sanidad laboral. Además, el impacto del desarrollo del capital humano en la productividad es mayor en países con un nivel bajo en productividad.

Acosta et al. (2020) estudiaron los efectos que la administración del equipo laboral en el rendimiento innovador y en la cultura organizacional de trabajadores del área de salud en una ONG de Colombia. Estudio explicativo, cuantitativo y transversal con la creación de modelos de regresión y ecuación estructural. Se aplicó un cuestionario Likert creado y considerando las tres variables mencionadas. Se encontró que tanto la gestión de recursos humanos como la cultura organizacional influyen en el rendimiento innovador. Se concluye que preocuparse por la cultura tiene mayor impacto en el rendimiento que el gasto en soluciones tecnológicas para resolver el mismo problema en gestión de recursos humanos en organizaciones sea público o privado.

Huynh et al. (2020) el investigador tuvo por objetivo medir el impacto de la cultura organizacional en la gestión de los recursos humanos de las empresas de Vietnam, su decisión es tajante de tratar en forma muy abierta referente al estudio del tema, luego aplicando un análisis de regresión estadística de datos múltiples, se obtuvieron como resultados que, la adaptabilidad, la misión, la coherencia y la participación de la variable cultura tienen influencia en la gestión de recursos humanos para la formación y el desarrollo en la contratación del personal. Se concluye que, así como la cultura organizacional tiene influencia en la administración del personal, también en el desempeño dentro de las organizaciones. De la misma manera, se comprueba que describir coherentemente la misión, objetivos, estrategias es la parte cultural de mayor importancia y permite una idónea gestión de los recursos humanos. Además, permite la libre administración del cuerpo laboral.

Respecto a los antecedentes nacionales se tiene que García (2022) investigó sobre la conexión entre lo que vendría a ser el Teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de una UGEL en Piura. El estudio tuvo como resultados que el teletrabajo (42.0%) es favorable, además la productividad laboral es alta de 76.9%.

Además, se observó relación positiva entre el tiempo de relación con la familia y productividad laboral. Concluyó verificando la existencia de la correlación directa y significativa, entre el teletrabajo y la productividad laboral de aquella UGEL de Piura.

Peña (2021) en la investigación que realizó tuvo como finalidad señalar la conexión entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la UGEL Mariscal Cáceres. De tipo correlacional, cuantitativo y transversal se aplicó dos cuestionarios a 80 participantes. Mediante la correlación de Spearman, el resultado fue de 0.775, así siendo alta. Concluyó la existencia de una incidencia estadísticamente significativa relacionada entre gestión del recurso humano y desempeño laboral, es decir, a mayores estrategias en beneficio del cuerpo laboral, mayor probabilidad de incrementar en la eficiencia y eficacia en los trabajadores. Además, recomienda dar conocer las políticas, misión y visión a los nuevos trabajadores con la intención de fortalecer el desempeño de los trabajadores.

Mantilla (2021) intentó señalar la conexión que existe entre las competencias gerenciales y la productividad laboral en una UGEL de Huánuco. Investigación básica, cuantitativo y correlacional. Se administró dos cuestionarios a 80 sujetos de dicha institución educativa. Los resultados de este trabajo señalan que existe una correlación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y la productividad laboral, cuyo coeficiente de Spearman fue de 0.42, lo cual nos implica que la correlación es moderada y directa. En otras palabras, si los trabajadores perciben las competencias de los gerentes entonces genera un grado moderado en su productividad laboral.

Tovar (2020) se planteó el objetivo de precisar la correspondencia en las variables de competencias directivas y la variable de gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla – Callao, 2020, obteniendo en consecuencia una correlación positiva y moderada de 0.480 en Spearman. El resultado muestra la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Se concluyó que hay una correlación positiva moderada entre la variable de competencias directivas y la de gestión de recursos humanos. Se recomienda buscar mejorar las habilidades de los gestores o directivos para afectar positivamente en la gestión del cuerpo laboral.

Riveros (2020) investigó con la finalidad de determinar la correspondencia entre la Gestión de recursos humanos y la aplicación del procedimiento administrativo de la Ley del servicio civil (SERVIR) en una UGEL. Con una metodología de tipo básica, correlacional y transversal. Muestro por censo ya que la población estuvo conformada por 54 trabajadores. El resultado muestra la existencia de una relación moderada de la gestión del personal para la ejecución del procedimiento administrativo según la ley SERVIR en la mencionada UGEL. Además, tanto la dimensión planificación como organización tiene relación con la aplicación de procesos administrativos de la ley SERVIR.

De esta manera, la investigación inicia sentando el fundamento teórico sobre la administración de los trabajadores, la cual se procede a mencionar: Entre las principales tenemos la teoría de más aceptación y la más estudiadas, The education club (2019) es la Teoría X y Y de Mc Gregor quien manifiesta sobre el lado humano al dividir en dos grupos en la empresa, por lado a los directivos, que tienen apego a la teoría X, una visión pesimista sobre la naturaleza humana y su repudio al trabajo. No toman decisiones más bien esperan cumplir órdenes para cumplir sus funciones. Los que están profesando la teoría Y, visión optimista acerca del ser humano y lo posible de sentirse felices en el trabajo, es decir, les gusta el trabajo que desarrollan y propician establecer metas de progreso en la empresa e influya a nivel personal. También, Utami & Alamanos (2022) señalan que se posee la Teoría de Recursos y Capacidades bajo un enfoque interno, nace a partir de hallazgos y concibe la GRH como la planificación y dirección del aspecto interno del colaborador para optimizarlo y obtener sus ventajas competitivas, así repercute en el rendimiento general de la organización. Entre otras principales, la Teoría del conocimiento generada en el paradigma de la tecnología de la información y globalización, concibe a la GRH como la generación de conocimiento para innovar, adaptarse a las tendencias económicas y nuevas formas del trabajo (El-Farr & Hosseingholizadeh, 2019).

En cuanto a la definición conceptual, Werther et al. (2014) consideraron que, la gestión del personal se equipara a una herramienta tecnológica ya que la GRH se convierte una forma directa que ayuda eficientemente a los planificadores o gestores, así siendo favorable para la empresa para el cumplimiento de la meta

como para el trabajador para cumplir sus funciones. Por otro lado, se entiende que toda organización gestiona una filosofía y política que se tiene que influenciar en las acciones de los colaboradores laborales de dicha institución a través de sus gestores, pero no solo durante, sino antes como es el momento de realizar la planeación de las actividades empresariales, en la contratación del personal, la capacitación de estos, su desarrollo profesional, de la misma forma en cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores, compensación y otros (Hellriegel et al., 2017). También, Armijos et al. (2019) sobre GRH la conceptualizaron como el conjunto de directrices y actividades indispensables, que deben practicar los gerentes de las mencionadas instituciones para velar todo aspecto de los trabajadores.

Asimismo, Bittel y Ramsey (2018) el alcance de GRH se relaciona al alcance de las metas que tiene la organización, y el beneficio que recibe de una institución o compañía, es decir, mientras más la organización se sostenga del equipo humano, más recursos implementará en el área de recursos humanos. De esta manera hacen notar claramente que, los trabajadores son muy importantes en la existencia de las empresas. Mesa (2021) es la facultad de conseguir los objetivos institucionales a través de la capacidad de las personas con sus habilidades, destrezas bajo la dirección de un mismo objetivo. Espinoza (2018) y Peñalver (2018) tienen coincidencia en la conceptualización afirmando como el conjunto de habilidades, conocimientos, capacidades, competencias y técnicas orientado a mejorar las organizaciones del personal y de la producción al interior de la empresa.

Li (2022) precisó que enfocarse en la gestión son una forma de aplicar beneficios a consecuencia de los diversos esfuerzos que realiza la persona a nivel de práctica, salud, conocimiento, habilidades y otros. Adicionalmente, Quiñones et al. (2021) definieron como un conjunto de decisiones que tiene en cuenta la empresa para dirigir la parte administrativa, en cuanto se refiere al personal. También, Blanco et al. (2021) expresaron que la importancia fundamental de la GRH, resultan ser elementales y necesarios para concretar todo lo planificado en una empresa, para cumplir los fines organizacionales.

Entonces, GRH se puede entender como la filosofía única de la organización expresada en las estrategias y tácticas directas y en beneficio del equipo humano para así acompañarlos en el cumplimiento de funciones.

Cuando se habla de planeamiento en la Gestión de Recursos Humanos o GRH, se puede definir como el pronosticar las etapas en la que se debe tener en cuenta, las actividades que tienen que ejecutarse, teniendo en cuenta el orden de prioridades y siempre enfocándose en satisfacer a los usuarios, de la misma manera garantizar la cantidad de personas con idoneidad que cumplan con su responsabilidad (Hellriegel et al., 2017). Además, es un proceso dentro de la administración que en calidad como medio aprovecha al equipo humano para resolver problemas en un entorno altamente dinámico y difícil (Ortíz, 2017). El planeamiento siendo parte del proceso administrativo, orienta a la toma de decisiones en su debida oportunidad, recalcando que debe llevar un control eficaz en todo momento (Andrade et al., 2021). En otras palabras, es la acción de plantear tácticas en base a las necesidades del usuario y tener éxito en las metas organizacionales. Se considera todos los recursos humanos y monetarios para su sostenibilidad.

En el proceso de contratación se incluye a las relaciones que existe entre el reclutamiento del personal, la selección y calificación para contratar los servicios de la persona, afín de cobertura de todas las vacantes existentes en las empresas, con personas selectas. De esta manera mediante la contratación, el personal asegura que los puestos sean cubiertas de manera correcta (Hellriegel et al., 2017). Una empresa requiere siempre abastecerse, especialmente de recursos materiales logísticos e infraestructura, la finalidad es la generación de bienes y servicios, debe seguir una serie de pasos y que su recurso humano se encuentre preparado desde la contratación (González et al., 2019; Baez-Palencia et al., 2019). Se puede entender también como la interacción entre empresa y postulante a un puesto hasta que culmine en la selección y contratación. Despejando toda duda que pueda tener el postulante para su ingreso.

Sobre la capacitación y desarrollo se refiere a las diferentes tareas que debe desarrollar la persona para superar las limitaciones de cada empleo, el fin es de mejorar el puesto que ocupa, la forma como debe cumplir y superar las dificultades consiste en una constante capacitación que debe realizar, a fin de reforzar sus habilidades para que cada vez que realice sus actividades de manera eficaz y eficiente (Hellriegel et al., 2017). La búsqueda de excelencia a través de la capacitación pone en evidencia de despertar un interés, especialmente para todos

aquellos que están dispuestos emprender tareas significativas a favor de las empresas, motivando a que se sientan atraídas por los diferentes beneficios como lo es la excelencia laboral a través de las capacitaciones (Orrego et al., 2020). Son las iniciativas educativas por parte de la organización que están dirigidas a desempeñar de manera eficiente ciertas actividades del y para el trabajador.

En cuanto a la evaluación de desempeño, entendida como una técnica de dirección ya que evaluar indicará el saldo positivo y negativo de haber trabajado de tal manera. Teniendo a los tipos de problemas identificados como punto de partida, la evaluación del desempeño ayudará a saber la rentabilidad de haber aplicado una política en función de la situación plasmada. El proceso se centra en un documento o ficha de calificación que se van anotando su productividad, lo que nos permite tener en cuenta lo que ha producido, o mejorar algo que se tiene que mejorar (Hellriegel et al., 2017). Toda evaluación se realiza para conocer hasta qué punto es tan efectivo el rendimiento en la productividad, a través de ello recién se pretenderá saber el mérito que tiene la persona en la realización de las responsabilidades con el trabajo, cumplimiento de las funciones que se les asigne referente al trabajo y que debe cumplir en el puesto que ocupa (Rivero, 2019). Así podemos señalar que “la evaluación está construida bajo técnicas, métodos y procedimientos bajo una misma perspectiva que orientan a la evaluación de forma sistemática basado en los objetivos con las funciones y responsabilidades del perfil (Quito & Zurita, 2021). En síntesis, la evaluación de desempeño es otra forma de evaluar cómo se encuentra la organización. El proceso de evaluación es a través de protocolos y métodos propuestos y adaptar a cada rubro de la empresa, por lo que esta evaluación puede ser un consenso.

La compensación es el total que percibe el trabajador por la función desempeñada, acto que le va a motivar al trabajador para estar satisfecho por completo. Si la persona está satisfecha, entonces estará pendiente en continuar con la finalidad de que la empresa siga adelante y le siga compensando (Hellriegel et al., 2017). La compensación, está referido al pago que el trabajador recibe por sus servicios que ha prestado a una determinada institución o empresa. En esa misma forma presta parte del incentivo o prestaciones, pudiendo ser en dinero o en especie (Pérez et al., 2021). Los colaboradores tienen el derecho de recibir un pago como derecho a

su compensación, esto muy diferente a su sueldo que percibe (Barrenechea-Méndez & Mansilla-Fernández, 2021). En cuanto a la compensación, es la remuneración en diversos tipos de pago que recibe el trabajador por sus actividades hechas en la empresa.

Por otro lado, en cuanto a las bases teóricas que soporta la variable productividad laboral, se inicia con Chaquinga y Zárate (2015) quienes mencionan la teoría de restricciones de Goldratt que estableció que, ante el mandato de muchas actividades, las tareas se desarrollan más lentas. La manera de acelerar este caso es, automatizando el proceso del desarrollo lento y con paciencia, alcanzando de esta manera el máximo de su capacidad. Otro estudio que se ajusta, Chaquinga y Zárate (2015) es la teoría Z, propuesto por Ouchi, al cual se le conoce también como el método japonés, este pretende establecer instrumentos orientados a la mejora de la producción de la organización empresarial, cuyo fundamento es la existencia de un vínculo muy estrecho entre el grado de satisfacción de los colaboradores y la productividad, es decir, cuanto mayor sea la integración, valoración, involucramiento, el reconocimiento y el compromiso por parte del colaborador aumenta la producción, desde luego aumenta la eficiencia en su desempeño.

Entonces, la productividad laboral tiene relación con la proporción entre el insumo y el producto en un determinado tiempo sin perder el concepto de calidad (Koontz y Weihrich, 2013). Al realizar la medición, se deben tener en cuenta de variables objetivas que permita comprobar si está llegando a la meta trazada o no, esto se verifica a través de metas o indicadores de gestión elaboradas de forma adecuada (Aldana & Piña, 2018).

Otra forma en cómo se evalúa la productividad y que es parte del presente estudio es en base de la gestión de recursos humanos sería la señalada por Simancas et al. (2018) sostiene que el pensamiento común de las empresas entre pequeñas y medianas se enfoca en el aspecto monetario que permite invertir en productos o insumos para venderse y generar una sostenibilidad en un caso teórico, sin embargo, esto no es determinante y en la práctica se observa variables como el factor del capital humano que exige una inversión en capacitación, educación, atención y otros para generar altos niveles de competencias y rendimiento cabal.

En cuanto a la definición de la segunda variable, se toma del presente autor base y define como una proporción sea directo entre la cantidad de elementos producidos y la cantidad de elementos en calidad de insumo sin perder la atención el factor del tiempo que tomo producir y calidad que presenta el producto. Un concepto que permite evaluar a los trabajadores, personal o la institución misma. (Koontz y Weihrich, 2013). En síntesis, la productividad laboral puede ser entendida como una medición de eficiencia y cantidad producida por un trabajador durante un cierto tiempo.

Simancas et al. (2018) sostiene los siguientes factores que impulsa a la productividad laboral: En primera instancia la inversión en tecnología que permiten incrementar la eficiencia y eficacia del equipo, así como el desarrollo de educación en su uso. Segundo factor el capital humano entendida como la búsqueda de un personal idóneo que repercuta en cumplir cabalmente las funciones, así como su capacitación. Como tercer factor la logística de trabajo referida a que la forma en cómo el supervisor delega, gestiona, controla y comunica influye en el trabajador. Como cuarto factor el tamaño de la empresa que sostiene a mayor cantidad de empleados calificados, mayor especialización y mayor productividad.

Productividad, también se define en función de la relación de la cantidad de bienes que se han producido y de servicios y la cantidad de recurso que se han utilizado (Rodríguez et al., 2019). Asimismo, se considera que es una categoría de análisis más eminente dentro del espectro del comportamiento organizacional. Es decir, una organización se considera productiva si consigue sus objetivos al transformar los suministros en utilidades con un coste mínimo. En conclusión, la productividad exige que haya eficacia y eficiencia al generar un producto. Se dice que una empresa es eficaz cuando alcanza una cantidad de ventas según su planificación dentro de la competencia laboral y también eficiente en cómo utiliza aquellos recursos proveídos (Jiménez & Alvarado, 2018).

Para Koontz y Weihrich (2013) la eficacia concierne al logro de los objetivos que se planifican con anterioridad. Esta concepción semejante con las propuestas normativas de ISO 9001, la cual García y Bolívar (2019) mencionan que la eficacia explica con la facilidad lo que se plantea en la fase de planificación, en otras palabras, producirá la consecución de los objetivos propuestos a partir de una

organizada y viable planificación. Otra concepción empresarial es la de Chiavenato (2017) la cual refiere que la eficacia tiene relación con la capacidad de satisfacer los requerimientos sociales a través de un producto, bien o servicio que se presta. De manera general, la eficacia se encuentra también relacionada a los recursos tenidos ya que mientras más innovadores y de alta tecnología sean, mayor capacidad de producir el efecto esperado (Dabić et al., 2021).

Según Chiavenato (2017) la eficiencia puede interpretarse como la capacidad de disponer recursos, algo o alguien para lograr un efecto o propósito. Añade que también puede entenderse como una relación de insumos y productos, es decir, mientras más productos se consiga a una cantidad de insumos, habrá incrementado la eficiencia. Jing et al. (2021) Es un concepto muy utilizado a nivel empresarial y se relaciona con los costos y los beneficios. Es preciso mencionar también que, para realizar cualquier actividad, es necesario manejar una comunicación adecuada, a fin de entenderse de la mejor manera posible, de no ser así puede verse afectado toda la estructura construida, entre ellos la eficacia y eficiencia, la consecuencia de ello sería bastante lamentable por lo que todo lo construido terminaría perjudicando el prestigio y sostenibilidad de la institución (Tevfik & Kılıç, 2020).

Finalmente, la efectividad se entiende como resultado de la eficiencia y la eficacia, al indicar como punto de partida desde los insumos y productos que nos conlleva a las metas planificadas (Rojas et al., 2018). Zepeda et al. (2018) manifestaron que, la efectividad está centrado en el logro de los objetivos propuestos de la mejor forma posible, las cuales tienen como indicadores de productividad a las tareas o actividades asignadas al trabajador. Otro aspecto paralelo es la capacitación, que debe tener impacto por ser elemento esencial para la producción, y que funciona como estímulo a los trabajadores ya que los motiva por buscar la actualización profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Presentadas las intenciones de la investigación, en primer aspecto se consideró el estudio dentro del paradigma positivista debido a que se pretende explicar, predecir, controlar, estudiar teorías y leyes sobre fenómenos reales mediante valores numéricos (Creswell & Creswell, 2018). En esta ocasión, los fenómenos o constructos fueron gestión de recursos humanos y productividad laboral, las cuales fueron estudiados de manera procedimental en base a lineamientos científicos y fórmulas estadísticas.

El tipo de investigación fue básica, de acuerdo con la opinión de los autores Sánchez et al. (2018) quienes manifestaron que, está orientado a buscar nuevos conocimientos, los cuales pueden dar origen a la formulación de nuevas teorías favoreciendo a la humanidad. Es de entender que, el impacto de estas investigaciones es importante debido a que los resultados repercutirán en el avance de la ciencia y fundamento teórico de futuros proyectos de la localidad y universidad.

Asimismo, en diseño fue no experimental, esto debido a que no se manipula alguna variable del estudio y se observan como se encuentra en su estado natural, además, de diseño corte transversal, de tal manera que se estudiaron en un único momento y tiempo (Hernández et al., 2014). En la investigación solo se aplicó los instrumentos a los trabajadores de la institución y en una fecha del día, así evitando alteraciones y perjuicio en los resultados.

También, el estudio se enmarcó en un nivel correlacional, puesto que se revisó la literatura científica y a partir de ello se pretendió encontrar la asociación entre gestión de recursos humanos y productividad laboral. De acuerdo con Schober et al. (2018) la correlación ayuda a conocer la relación o grado de asociación de propiedades y características de grupos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado. Evitando hallar necesariamente una tendencia causal.

En cuanto al método, se aplicó el hipotético – deductivo. Según Valderrama (2017) el método inicia bajo un esquema donde se plantea la hipótesis o conjeturas y

verificarlas mediante la reflexión deductiva para generar conclusiones y confrontación con los hechos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Es un conjunto de políticas y prácticas hacia el personal con el fin de integrarlas, organizarlas y dirigir las hacia una meta. Es una instancia dinámica y encaminada al crecimiento y desarrollo del colaborador y organización, la cual se incluye elementos como establecimiento, elección, capacitación, fomento y evaluación del desempeño (Hellriegel et al., 2017).

Definición operacionalización

Se definió en cinco dimensiones tales como Planeamiento, Procesos de contratación, Capacitación y desarrollo, Evaluación de desempeño y Compensación. Estas dimensiones presentan en total 11 indicadores medidos en escala Likert.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Se entiende como la proporción entre los productos y los insumos ya sea de una organización, trabajadores, personal de apoyo u otro, durante un lapso de tiempo, sin dejar de lado la calidad (Koontz y Weihrich, 2013).

Definición operacionalización

Se definió bajo tres dimensiones tales como la eficacia, eficiencia y efectividad. Estas tres dimensiones presentan en total 9 indicadores medidos en escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se puede entender como la cantidad de individuos que participan en un determinado evento o actividad en el que se lleva a cabo una investigación, todos ellos deben tener características parecidos (Carrasco, 2019). Entonces, para el estudio se consideró a los 116 trabajadores de las Institución Educativa de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac del periodo 2022.

En cuanto a la muestra se define como una parte representativa de la población, que tiene las mismas características para su generalización a partir de los datos de la muestra (Carrasco, 2019). En cuanto al tipo de muestreo, para la investigación se optó por el tipo de muestreo probabilístico, la cual es aquel muestreo que el investigador donde aplica una fórmula estadística para hallar la cantidad exacta de participantes para el estudio y con el fin de que los datos sean generalizables a la mencionada población (Hernández et al., 2014).

Por ello, respetando los parámetros científicos se plantea la siguiente fórmula estadística:

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

Donde las variables son:

N = 116 (Población)

Z = 1.96 (95% de confianza)

p = 50% (Probabilidad a favor)

q = 50% (Probabilidad en contra)

E = 5% (Margen de error)

n = Muestra

Resolviendo la fórmula:

Se menciona que la muestra fue de 90 trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Criterios de inclusión.

- Trabajadores que mantenga experiencia mínimamente un año en la institución.
- Trabajadores que confirmen participar en el estudio.

Criterios de exclusión.

- Todo personal ajeno a la institución estatal que no trabaja en ella.
- Trabajadores que tiene menos de dos años de experiencia.
- Trabajadores que decidan no ser parte de la investigación.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, lo que sirvió para recoger información y datos de los participantes del estudio, quienes conforman la muestra del estudio (Katz et al., 2019). Cabe resaltar que la técnica se aplicó a los 90 participantes.

En cuanto al instrumento escogido para la investigación, esta fue de tipo cuestionario. El cuestionario está constituido por distintas interrogantes referente a las preguntas que se pretende recoger para medir las variables en un determinado momento (Sánchez et al., 2018). El presente estudio se plasmó utilizar dos cuestionarios de tipo Likert creados para el uso de la investigación y así medir dichas variables y cumplir los objetivos propuestos. No obstante, antes de su ejecución, se buscó la validez y confiabilidad para certificar su uso, la cual están descritos en las siguientes líneas.

Hernández et al. (2014) definieron a la validez del instrumento como un documento que contiene preguntas elaboradas y enmarcadas en dimensiones e indicadores de las variables de estudio, y que cumpla con tres requisitos como son pertinencia, relevancia y claridad. En el presente estudio se usó la validez por jurados o jueces, quienes posterior a la revisión de los instrumentos concluyeron su aplicabilidad en la investigación.

Los datos personales de los jurados son los siguientes:

1. Juez validador 1: Dr. John Peter Aguirre Landa.
2. Juez validador 2: Mg. Gladys Curi Huacre, Abogada.

3. Juez validador 3: Mg. Mariluz Laura Palomino.

En cuanto a la confiabilidad, la propiedad psicométrica para el uso de los instrumentos, se buscó la confiabilidad, la cual está dada por la prueba estadística llamada alfa de Cronbach. Según Mesa (2021) señala que la confiabilidad ayuda a obtener los mismos resultados aplicados en distintos momentos, una confiabilidad cercana al 0 significa nula en confiabilidad mientras que cerca al 1 significa una confiabilidad total o alta, es decir, desempeña para la función requerida.

Para llegar al proceso, se implementó una prueba piloto a 15 trabajadores de dicha institución que posean similares características de la población con la finalidad de confiar en los resultados producto de la creación y aplicación de los instrumentos del presente estudio y generalizar los hallazgos.

Al realizar el análisis de confiabilidad en los datos de la prueba piloto, el resultado final fue que la prueba para evaluar la variable gestión de recursos humanos, la cual cuenta con 22 ítems arrojó un alfa de Cronbach de 0,936, concluyendo así una muy alta confiabilidad. En cuanto al instrumento que evalúa la variable productividad laboral, en su revisión final con 14 ítems, obtuvo un alfa de Cronbach de 0,778, la cual se concluyó que presenta una confiabilidad alta.

3.5. Procedimiento

Se inició creando los instrumentos para ambas variables, así como su validación por jueces y análisis de confiabilidad. Posteriormente a ello, se procedió a comunicarse y coordinar con las instituciones educativas para que acepte la ejecución y aplicación del estudio. Resultado a ello, se encuestó los dos instrumentos a la muestra definida. Se veló por solicitar explícitamente el consentimiento informado y se supervisó que todos los ítems hayan sido respondidos.

Al final de recolectar los datos, se procedió a iniciar el vaciado de los datos recolectados a un Excel para poder tener una corrección automática y limpieza de la base de datos, luego de esto los datos se exportó al IBM SPSS versión 26 para analizar los datos y puntajes, las cuales primero a nivel descriptivo y luego a nivel inferencial. Por ende, se obtuvo tablas y gráficos que permitió entender la situación

de la muestra al igual que sus características. Estos puntajes fueron sometidos posteriormente a estadígrafos de correlación con el objetivo de responder la hipótesis general y específicas. Finalizando en la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para proceder a analizar los datos recolectados de la variable, se verificó tener codificado todas las respuestas de los encuestados para así transportarlos a las hojas del paquete estadístico SPSS versión 26. Se verificó que todos los espacios o celdas estuviesen llenados, y en caso no, entonces se verificó con el cuestionario.

En ese mismo sentido, a nivel descriptivo se generó porcentajes, medias y frecuencias a través de gráficos de barras y tablas para explicar a la muestra y el nivel de la variable tanto de gestión de recursos humanos como de productividad laboral con su debida interpretación en formato APA 7ma edición.

Luego, a nivel de procesamiento estadístico inferencial, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 50 participantes y ambas variables son de tipo cuantitativa o numérica, por ello, a través de este estadígrafo se buscó saber si los datos obedecen la curva normal y según los resultados iniciar con el uso de qué tipo de estadígrafo inferencial para responder la hipótesis general y específicas debe usarse. Concluyendo en uso de la correlación de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general y específicas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio obedeció a aspectos éticos donde estuvo inmersa en su totalidad. En primera instancia, se respetará la autonomía, que tuvo de base el consentimiento informado que recibió el encuestado para así aceptar o no participar en la investigación. La beneficencia a fin de que los datos se usaron en beneficio de la ciencia sobre gestión de recursos humanos y productividad laboral. También reduciendo todo daño que derive de la implementación del estudio. Se buscó la protección de datos de los 90 participantes, es decir, fueron uso exclusivo para el

objetivo general y específicos de la investigación de maestría. No se compartió con terceros estos datos.

Por otro lado, se siguió estrictamente en base de la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis con la finalidad de aceptación por el comité investigador de la universidad. Igualmente, se utilizó el Software Turnitin para demostrar que la investigación es auténtica y no se sirve de plagio, con un porcentaje menor a 20%.

Por último, la elaboración de la investigación se encuentra enmarcada en las recomendaciones y criterios de APA 7ma edición, demostrada así en la redacción, forma del uso de las citas, presentación de referencias, formato de tablas e interpretación de estas con el fin de presentar un documento profesional y científico.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

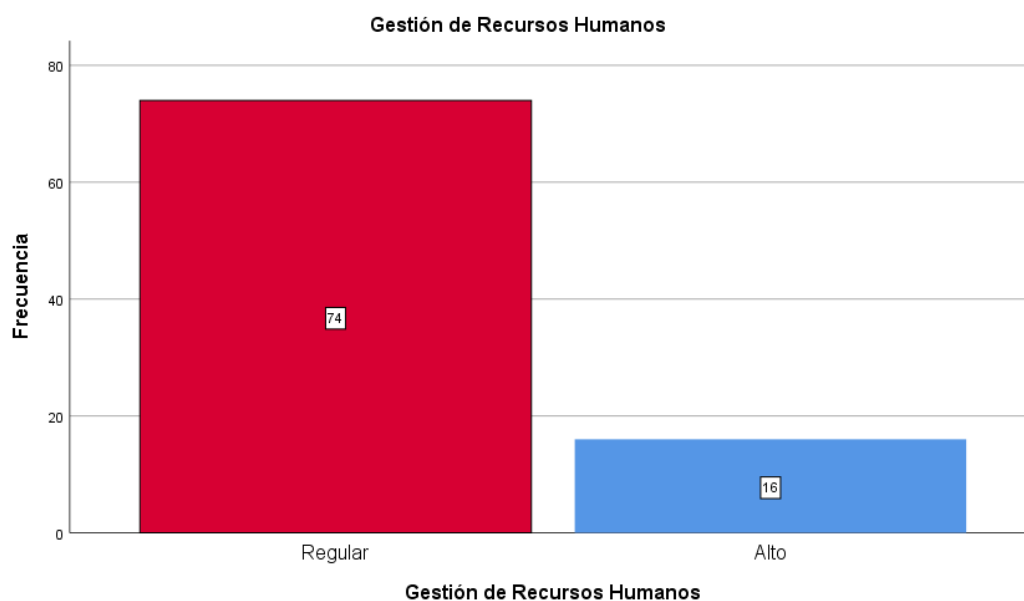
Tabla 1

Distribución de la variable gestión de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	74	82,2%
Alto	16	17,8%
Total	90	100%

Figura 1

Niveles de gestión de recursos humanos



Se observó en la tabla 1 y figura 1 que la gestión de recursos humanos fue percibida por un 82,2% como regular y un 17,8% como alto en institución educativa. Es decir, las estrategias y tácticas directas en beneficio del equipo humano para así acompañarlos en el cumplimiento de funciones están mayormente a nivel regular.

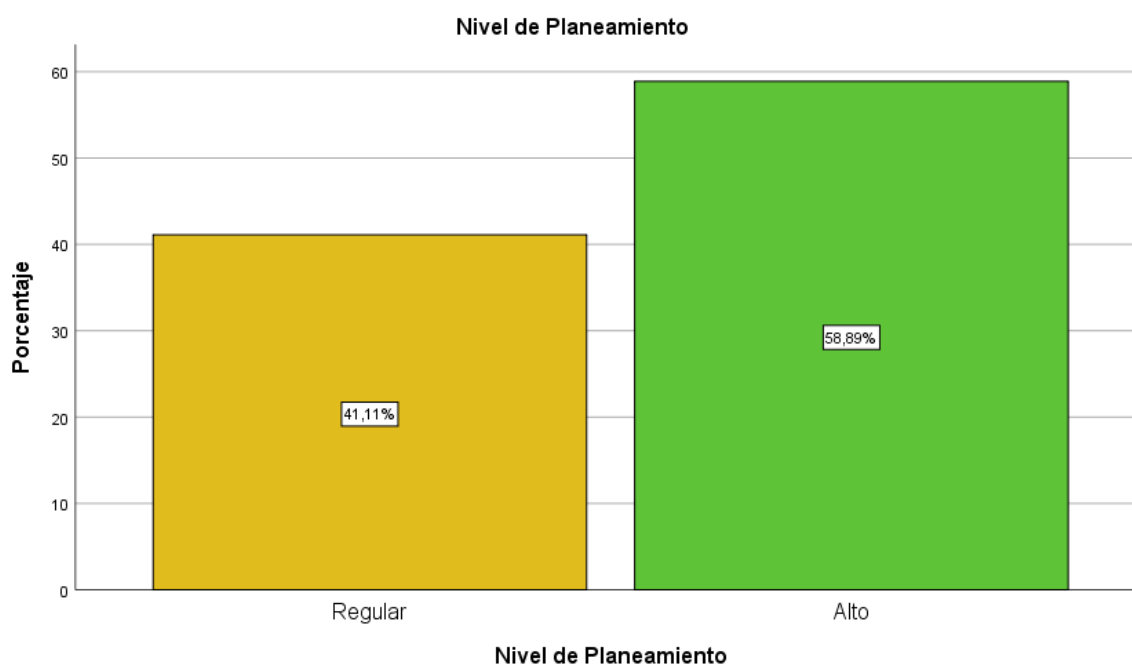
Tabla 2

Nivel de la dimensión planeamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	37	41,1%
Alto	53	58,9%
Total	90	100%

Figura 2

Niveles de la dimensión planeamiento



Se observó en la tabla 2 y figura 2 que el 41,1% de los trabajadores de las instituciones educativas consideraron que en su centro de trabajo hay un nivel regular de planeamiento, mientras que el 58,9% señala que hay un alto nivel de planeamiento enfocado a las necesidades de los usuarios.

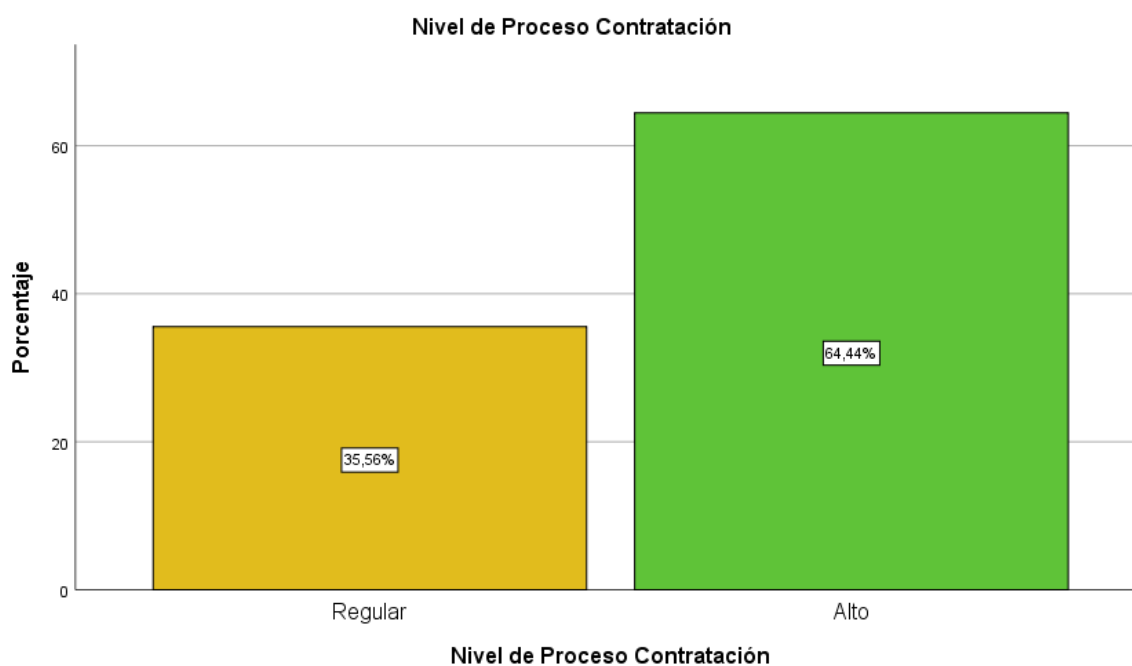
Tabla 3

Nivel de la dimensión proceso de contratación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	32	35,6%
Alto	58	64,4%
Total	90	100%

Figura 3

Niveles de la dimensión proceso de contratación



Se observó en la tabla 3 y figura 3 que el 35,6% de los trabajadores de las instituciones educativas manifiestan que su centro de trabajo el proceso de contratación tiene un nivel regular, mientras que el 64,4% señalan que hay un alto nivel de proceso de contratación. En otras palabras, la mayoría de los trabajadores consideran que hay un nivel alto en el procedimiento de adquirir un personal idóneo.

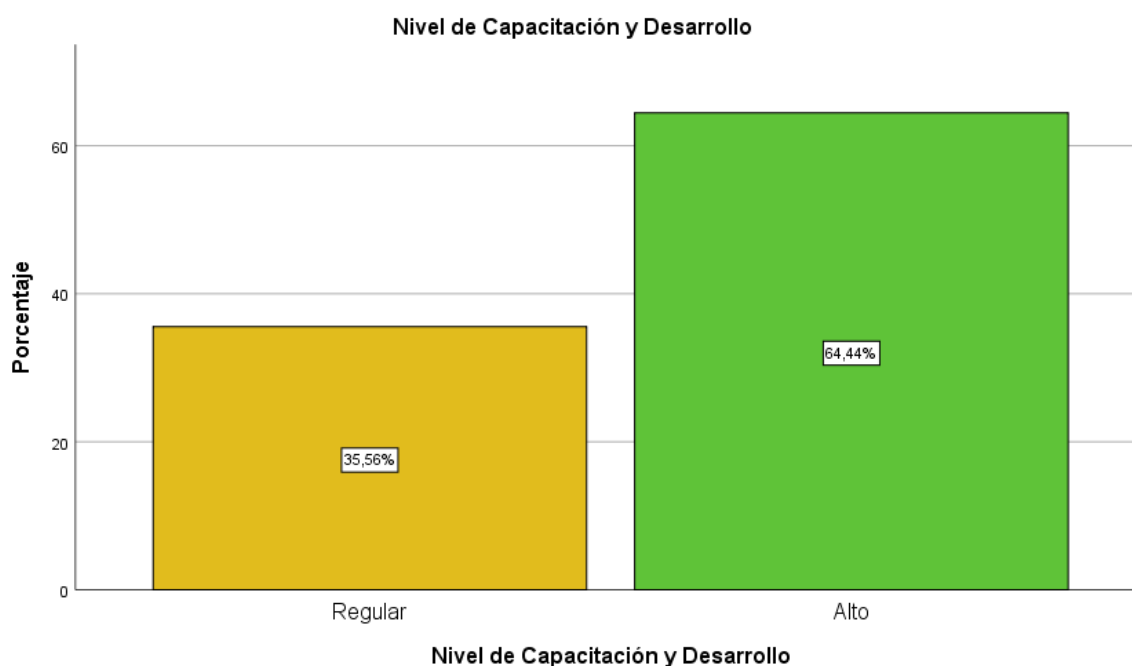
Tabla 4

Nivel de la dimensión capacitación y desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	32	35,6%
Alto	58	64,4%
Total	90	100%

Figura 4

Niveles de la dimensión capacitación y desarrollo



Se observó en la tabla 4 y figura 4 que el 35,6% de los trabajadores de las instituciones educativas consideran que en su centro de trabajo hay un regular nivel capacitación y desarrollo, mientras que el 64,4% señalan que hay un alto nivel capacitación y desarrollo del personal.

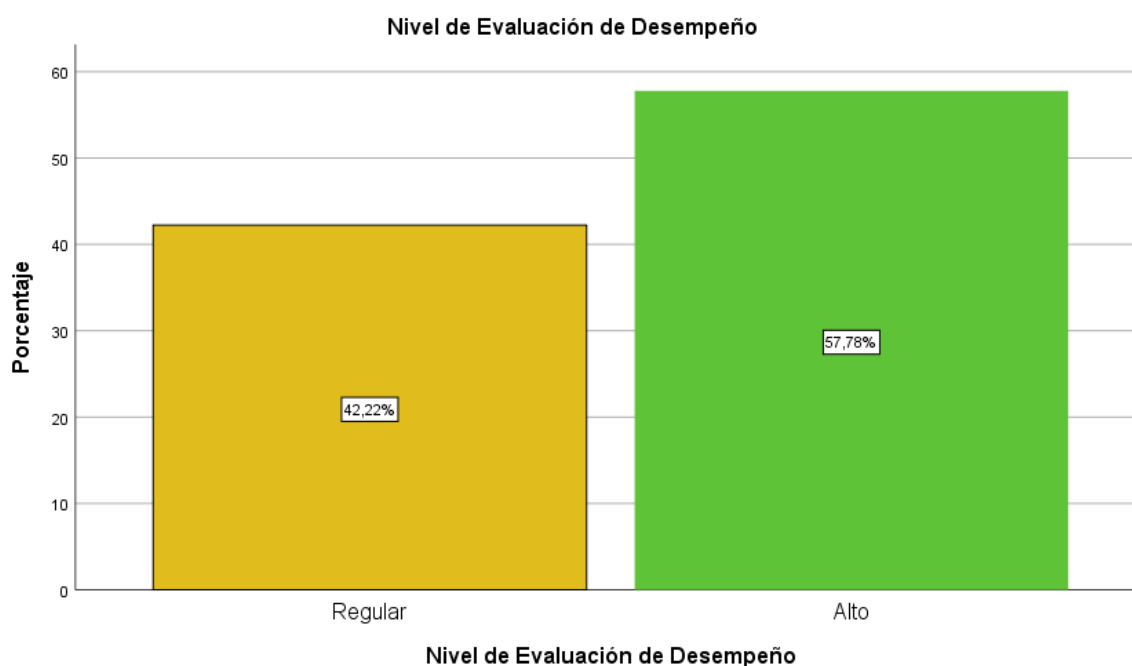
Tabla 5

Nivel de la dimensión evaluación de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	38	42,2%
Alto	52	57,8%
Total	90	100%

Figura 5

Niveles de la dimensión evaluación de desempeño



Se observó en la tabla 5 y figura 5 que el 42,2% de los trabajadores de las instituciones educativas consideran que en su centro de trabajo hay un nivel regular de evaluación de desempeño, mientras que el 57,8% señalan que hay un alto nivel evaluación de desempeño.

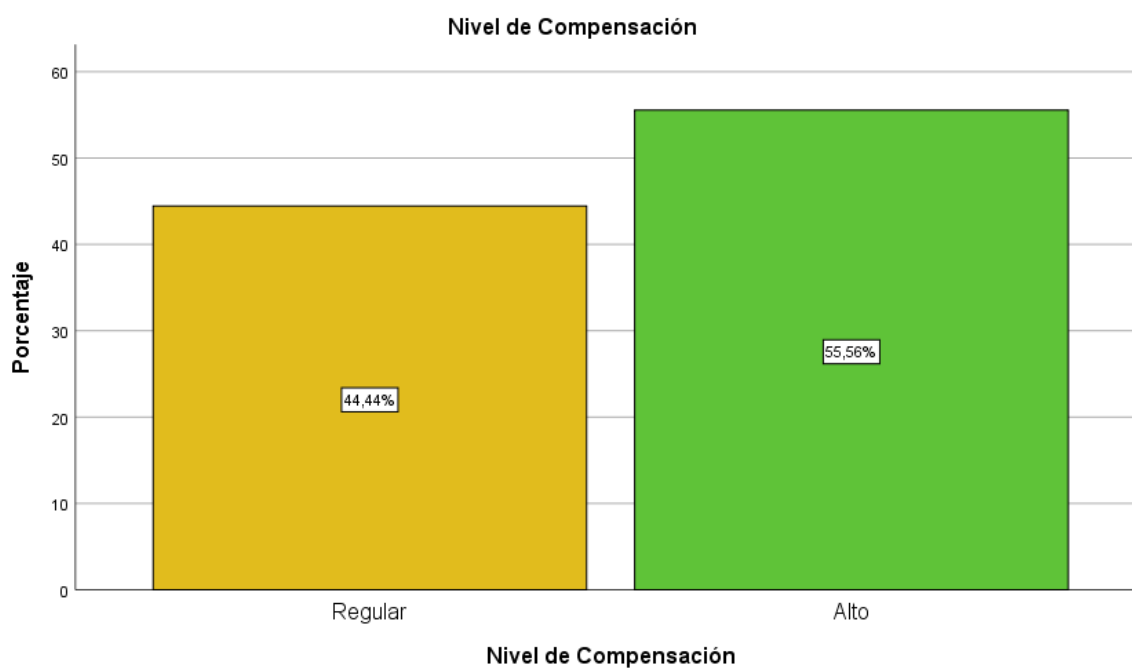
Tabla 6

Nivel de la dimensión compensación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	40	44,4%
Alto	50	55,6%
Total	90	100%

Figura 6

Niveles de la dimensión compensación



Se observó en la tabla 6 y figura 6 que el 44,4% de los trabajadores de las instituciones educativas consideran que en su centro de trabajo hay un nivel regular de compensación, mientras que el 55,6% señalan que hay un alto nivel compensación.

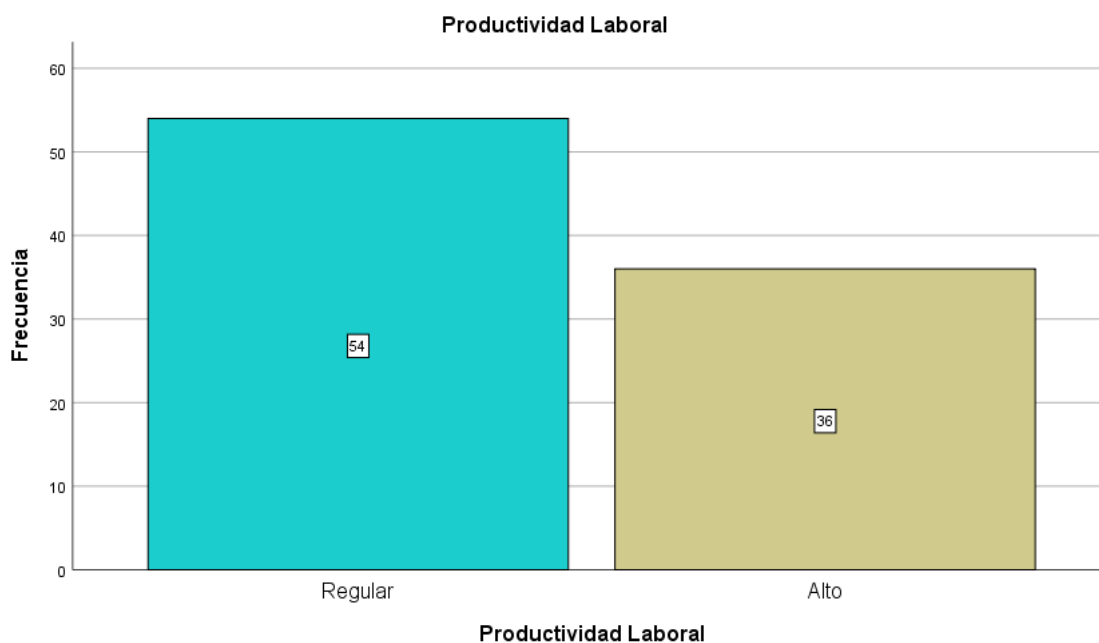
Tabla 7

Distribución de la variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	54	60%
Alto	36	40%
Total	90	100%

Figura 7

Niveles de productividad laboral



Se observó en la tabla 7 y figura 7 que la productividad laboral es percibida por un 60,0% como regular y un 40,0% como alto en la institución educativa. En otras palabras, hay un nivel regular en la medición de eficiencia y cantidad producida por el trabajador de las instituciones evaluadas.

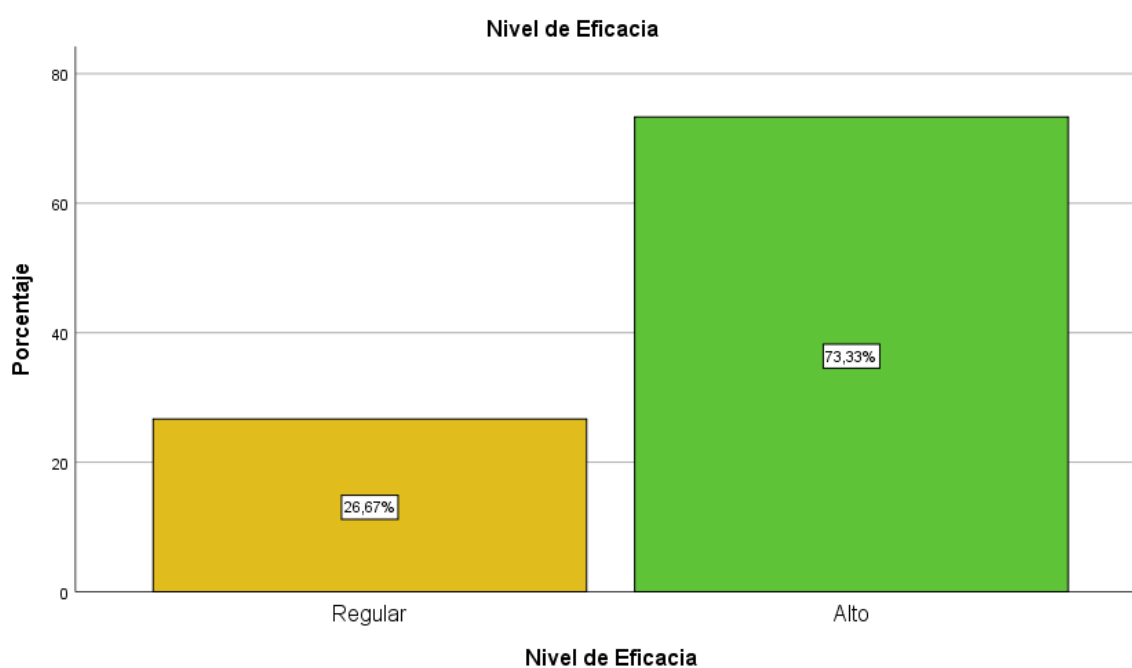
Tabla 8

Nivel de la dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	24	26,7%
Alto	66	73,3%
Total	90	100%

Figura 8

Niveles de la dimensión eficacia



Se observó en la tabla 8 y figura 8 que el 26,7% de los trabajadores de las instituciones educativas consideran que en su centro de trabajo hay un nivel regular de eficacia, mientras que el 73,3% señalan que hay un alto nivel eficacia.

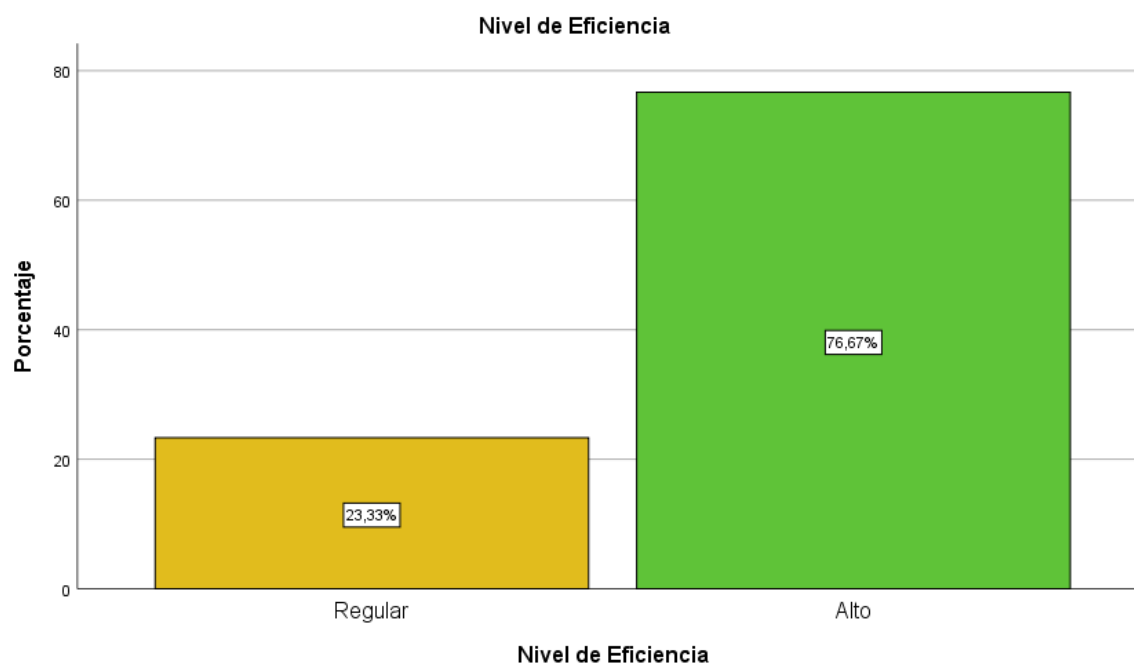
Tabla 9

Nivel de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	23,3%
Alto	69	76,7%
Total	90	100%

Figura 9

Niveles de la dimensión eficiencia



Se identificó en la tabla 9 y figura 9 que el 23,3% de los trabajadores de las instituciones educativas consideran que en su centro de trabajo hay un nivel regular de eficiencia, mientras que el 76,7% señalan que hay un alto nivel eficiencia.

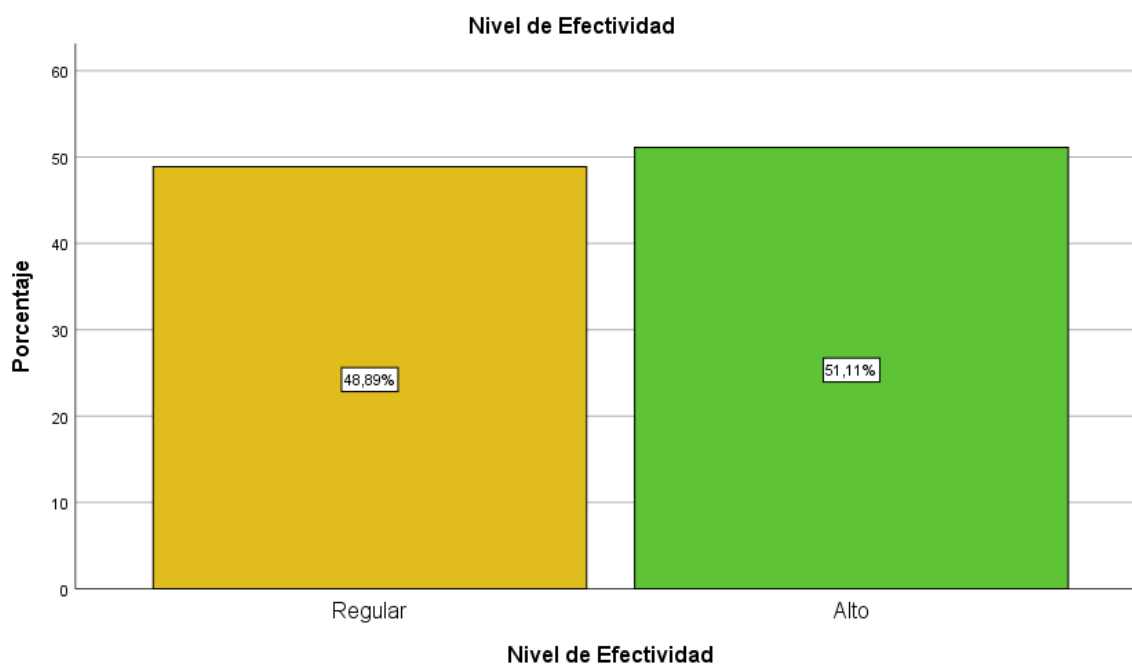
Tabla 10

Nivel de la dimensión efectividad

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	44	48,9%
Alto	46	51,1%
Total	90	100%

Figura 10

Niveles de la dimensión efectividad



Se evidenció en la tabla 10 y figura 10 que el 48,9% de los trabajadores de las instituciones educativas consideran que en su centro de trabajo hay un nivel regular de efectividad, mientras que el 51,1% señalan que hay un alto nivel efectividad.

4.2. Estadística inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Ha: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Tabla 11

Prueba de correlación entre gestión de recursos humanos y productividad laboral

			Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,365**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

En la tabla 11 se aprecia que, al tener un coeficiente de correlación de 0,365 y un nivel de significación o sig. (bilateral) por debajo de 0,05, podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual dice que la variable gestión de recursos humanos tiene una correlación significativa y débil con la productividad laboral en las instituciones educativas. A mayor implementación de estrategias en beneficio del equipo humano, aumentará levemente en su productividad laboral.

Hipótesis específicas

Ho: No Existe relación entre la dimensión planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión planeamiento y la productividad laboral

		Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Planeamiento	Coefficiente de correlación	,315**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

En la tabla 12 se aprecia que La correlación de la dimensión planeamiento tiene valor de 0,315 y un sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$), lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo que, significa una correlación positiva débil entre planeamiento y la productividad laboral en la Institución Educativa de la Jornada Escolar Completa, Huaccana. Esto quiere decir que, elaborar estrategias y tácticas en base a las necesidades y recursos para el usuario, entonces tendrá un impacto débil en la forma del trabajo de los trabajadores.

Ho: No Existe relación entre la dimensión proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión proceso de contratación y la productividad laboral

			Productividad Laboral
Rho de Spearman	Proceso de Contratación	Coefficiente de correlación	,198
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

En la tabla 13 se aprecia que la dimensión proceso de contratación tiene un valor de 0,198 y un sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$), lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo que, significa una correlación positiva muy débil entre proceso de contratación y la productividad laboral en la Institución Educativa de la Jornada Escolar Completa, Huaccana. Esto determina que, el reclutamiento y selección del personal idóneo para el puesto tiene injerencia débil en la productividad laboral de los trabajadores.

Ho: No Existe relación entre la dimensión capacitación y desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión capacitación y desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión capacitación y desarrollo y la productividad laboral

		Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Capacitación y Desarrollo	Coefficiente de correlación	,319**
		Sig. (bilateral)	,353
		N	90

En la tabla 14 se aprecia que la dimensión capacitación y desarrollo tiene un sig. bilateral de 0,353 ($p > 0,05$), lo cual sugiere que no hay evidencia para afirmar la existencia de correlación. Por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, no existencia relación entre capacitación y desarrollo y productividad laboral.

Ho: No Existe relación entre la dimensión evaluación de desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión evaluación de desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión evaluación de desempeño y la productividad laboral

		Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Evaluación de Desempeño	Coefficiente de correlación	,337**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

En la tabla 15 se aprecia que la dimensión evaluación de desempeño tiene un valor de 0,337 y una sig. bilateral de 0,00 ($p < 0,05$), lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo que significa una correlación positiva débil entre evaluación y desempeño y la productividad laboral en la Institución Educativa de la Jornada Escolar Completa, Huaccana. Esto demuestra que, implementar fases de evaluación del rendimiento a través de indicadores relacionados a los objetivos presenta una relación directa con la productividad laboral del trabajador.

Ho: No Existe relación entre la dimensión compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión compensación y la productividad laboral

		Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	,345**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

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

En la tabla 16 se aprecia que la dimensión compensación tiene un valor de 0,345 y una sig. bilateral de 0,00, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo que significa una correlación positiva débil entre compensación y la productividad laboral en la Institución Educativa de la Jornada Escolar Completa, Huaccana.

V. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación se inspeccionaron variadas fuentes teóricas que hablan sobre las variables a estudiar y sobre la conexión que podría o no haber entre las mismas. Así que, resulta adecuado presentar una pequeña introducción acerca del significado de cada una, y posteriormente detallar los resultados encontrados y compararlos con los de investigaciones similares.

Empezaremos con la primera variable, la cual fue gestión de recursos humanos, y es descrita por Armijos et al. (2019) como un conjunto de políticas y actividades necesarias, que deben practicar los gerentes para velar todo aspecto de los trabajadores. Así también, la segunda variable fue la productividad laboral, la cual para Rodríguez et al. (2019) se encuentra en función de la relación de la cantidad de bienes que se han producido y de servicios y la cantidad de recurso que se han utilizado. Así que, manteniendo lo planteado anteriormente sobre las variables, procedemos a señalar lo siguiente:

En relación al objetivo general, se planteó determinar la conexión que podría existir entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una Sig. Bilateral de $0.00 < 0.05$ y de 0.365 en correlación, con lo que se puede inferir que existe una relación significativa y baja entre ambas variables.

Al revisar y argumentar el porqué de aquel resultado, se puede mencionar que esta evidencia la poca inversión que tiene el gobierno de Apurímac en la institución de Huaccana para mejorar el equipo humano en bien de la productividad de la organización, así como lo manifestó en la resolución presupuestaria de Apurímac (Gobierno Apurímac, 2021).

Este resultado concuerda con Mantilla (2021) quien halló en trabajadores de la UGEL de Huánuco, que la gestión de recursos humanos influye directamente con la productividad laboral.

También Peña (2021) encontró que en la UGEL Mariscal Cáceres (San Martín) existe una correlación moderada entre las variables. Del mismo modo Maciulyte y Matuzeviciute (2018) encontraron entre diferentes trabajadores de países europeos

que existe una relación significativa positiva entre el desarrollo del potencial humano y la productividad laboral. Igualmente, Guevara y Carrillo (2020) encontraron que entre la motivación y el desempeño laboral existe una relación significativa moderada en Ecuador.

Esta similitud se presenta ya que la gestión de recursos humanos se es la forma en que la empresa u organización administra al personal; además, Mesa (2021) manifestó que es la facultad de conseguir los objetivos institucionales a través de las capacidades de las personas con sus habilidades, destrezas bajo la dirección de un mismo objetivo.

En referencia al primer objetivo específico, el cual fue determinar la relación que podría existir entre el planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una sig. Bilateral de $0.00 < 0.05$, por lo que se infiere que existe una relación significativa entre planeamiento y la productividad laboral. Lo cual guarda relación con Tovar (2020) quien encontró en trabajadores de la UGEL de Ventanilla que existe una relación positiva débil entre las variables.

En el caso de Tovar (2020) el planeamiento lo asocia al aprendizaje organizacional, donde las acciones de la organización están dirigidas a la preservación de la mejora de la información y transmitirla sin contratiempos a los trabajadores en el momento en que la necesiten. De esa manera, se hace promoción del trabajo en equipo, el apoyo entre compañeros. Igualmente, el planeamiento que se realiza en este aspecto se encuentra en concordancia de su ejecución, por tal motivo, es el jefe de área quien difunde los objetivos organizacionales y asimismo realiza su evaluación.

Además, el planeamiento es parte de la administración que considera un medio al recurso humano para solucionar problemas complejos que están constantemente cambiando (Ortíz, 2017). Planeamiento siendo parte del proceso administrativo, orienta a la toma de decisiones en su debida oportunidad, recalcando que debe llevar un control eficaz en todo momento (Andrade et al., 2021).

En referencia al segundo objetivo específico, el cual fue determinar la relación que existe entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una sig. Bilateral de $0.00 < 0.05$, por lo que se

infiere que existe una relación significativa entre el proceso de contratación y la productividad laboral. Lo cual guarda relación con Peña (2021) quien encontró en trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres (San Martín) que existe una relación positiva fuerte entre la admisión de personal y sus funciones.

De acuerdo a Chiavenato (2009, en Peña, 2021) se señala que la admisión de personal se expresa en la integración del cuerpo laboral en una entidad y/u organización, por lo que debe contar con las potencialidades necesarias para poder incorporarse idóneamente, comprende el proceso de reclutamiento, selección e inducción. A lo cual Peña (2021) añade que, basándose en trabajos anteriores, la admisión de personal incide en el desempeño laboral.

Es importante recordar que en el proceso de contratación se incluye a las relaciones que existe entre el reclutamiento del personal, la selección y calificación para contratar los servicios de la persona, afín de cobertura de todas las vacantes existentes en las empresas, con personas selectas. De esta manera mediante la contratación, el personal asegura que los puestos sean cubiertas de manera correcta (Hellriegel et al., 2017).

En referencia al tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una sig. Bilateral de $0.353 > 0.05$, por lo que se infiere que no existe una relación significativa entre la capacitación y desarrollo y la productividad laboral. Lo cual se contradice con Maciulyte y Matuzeviciute (2018) quienes encontraron en trabajadores de la Unión Europea que el desarrollo del potencial humano se constituye como una variable predictora de la productividad.

Sin embargo; este representa un punto de especial cuidado, pues Maciulyte y Matuzeviciute (2018) señalan de que, si bien existen una correlación entre estas variables, el impacto varía significativamente cuando se realiza el análisis entre grupos. De acuerdo a los investigadores, en países con baja productividad, cuando se realiza inversiones en salud y educación en 1%, la productividad aumenta en un 0.34% en comparación con países con alta productividad con la misma inversión donde la productividad solo aumenta en un 0.17% en un lapso de dos años. Para

explicar esta diferencia los investigadores señalan que es probable que esta diferencia se deba a que los países con alta productividad ya han alcanzado y agotado todo su potencial de productividad.

Extrapolando la anterior experiencia a la nuestra, para asumir que se ha llegado al techo del potencial de productividad de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, primero tendríamos que determinar si efectivamente estamos tratando con una unidad con alta productividad y que, por lo tanto, los esfuerzos realizados en el área de desarrollo y capacitación no reflejan los incrementos que se esperan. Sin embargo, lo anterior se encuentra fuera de los límites de lo propuesto por la investigación, así que se considera una limitación a tomar en cuenta en futuras investigaciones.

Otro punto a tomar en cuenta es que, la capacitación y desarrollo se refiere a las diferentes actividades que debe desarrollar la persona para superar las limitaciones de cada empleo, el fin es de mejorar el puesto que ocupa, la forma como debe cumplir y superar las dificultades consiste en una constante capacitación que debe realizar, a fin de reforzar sus habilidades para que cada vez que realice sus actividades de manera eficaz y eficiente (Hellriegel et al., 2017). Por lo tanto, y con respecto a los resultados obtenidos, quedaría pendiente el analizar si esta necesidad de superación se está viendo afectada por otras necesidades que podrían ocupar mayor prioridad en la organización.

En referencia al cuarto objetivo específico, el cual fue determinar la posible conexión entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una sig. Bilateral de $0.00 < 0.05$, por lo que se infiere que existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño y la productividad laboral. Lo cual guarda relación con Peña (2021) quien encontró en trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres (San Martín) que existe una relación positiva fuerte entre las capacidades del personal y el comportamiento de los mismos en la organización.

Con respecto a esto debemos tener en cuenta que Peña (2021) utiliza a Chiavenato (2017) para señalar que las habilidades del cuerpo laboral es uno de los elementos de mayor importancia para el idóneo desempeño de toda persona, la cual

comprende los conocimientos que puede tener una persona, la actitud que esta presenta en el trabajo y las variadas habilidades que pueda poseer. Asimismo, Peña referencia otras investigaciones para sostener que el comportamiento de los recursos humanos se establece como el conjunto de todas las expresiones de conducta que presenta el colaborador, así como sus cualidades, dentro de las cuales se debe tener en cuenta sus habilidades y su actitud.

Con base a lo anterior, tenemos que señalar que, la evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y rendimiento de una política adecuada a las necesidades. (Hellriegel et al., 2017). Toda evaluación se realiza para conocer hasta qué punto es tan efectivo el rendimiento en la productividad, a través de ello recién se pretenderá saber el mérito que tiene la persona en la realización de las responsabilidades con el trabajo, cumplimiento de las funciones que se les asigne referente al trabajo y que debe cumplir en el puesto que ocupa (Rivero, 2019).

En referencia al quinto objetivo específico, el cual fue determinar la relación que existe entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una sig. Bilateral de $0.00 < 0.05$, por lo que se infiere que existe una relación significativa entre la compensación y la productividad laboral. Lo cual guarda relación con Peña (2021) quien encontró en trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres (San Martín) que existe una relación positiva fuerte entre las capacidades del personal y el comportamiento de los mismos en la organización.

Del mismo modo, Guevara y Carrillo (2020) encontraron que existe una relación significativa y moderada entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) en Ecuador. Según se señala en la investigación, las maneras en las que se estimula al personal se dan obsequios u elementos afines que incentiven; igualmente se considera la manera en cómo los superiores contribuyen en el cuerpo laboral para la conquista de metas y objetivos; como una de las funciones principales de la administración. De acuerdo a lo señalado por los autores, “si los trabajadores son motivados, se sentirán mejor y tendrán la mejor predisposición de empoderamiento que les permitirán rendir de la forma más eficiente y eficaz en su puesto de trabajo” (Guevara y Carrillo, 2020).

Peña (2021), citando a Chiavenato (2017) señala que la compensación de personal comprende a todas aquellas distinciones que se otorgan al trabajador, las mismas que incrementan la identificación con la empresa, en el marco del concepto de compensación se incluye también el manejo de las remuneraciones, la motivación y los diversos incentivos.

Lo anterior se condice con la definición manejada en esta investigación, la cual señala que la compensación es el total que percibe el trabajador por la función desempeñado, acto que le va a motivar al trabajador para estar satisfecho por completo. Si la persona está satisfecha, entonces estará pendiente en continuar con la finalidad de que la empresa siga adelante y le siga compensando (Hellriegel et al., 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a los hallazgos del objetivo general, se obtuvo el valor de Rho de Spearman 0,365, una significancia o p valor de 0,00, la cual es menor a 0.05 y una confianza del 99%; con lo que se puede concluir que hay una relación débil y significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022. Es decir, a mayor implementación de estrategias en beneficio del equipo humano, aumentará significativa y levemente en su productividad laboral.
2. En cuanto a los hallazgos del objetivo específico 1, se halló el valor de Rho de Spearman 0,315, una significancia o p valor de 0,00, la cual es menor a 0.05 y una confianza del 99%. Por lo que se concluye que hay una relación débil y significativa entre la dimensión planeamiento y la variable productividad laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.
3. En cuanto a los hallazgos del objetivo específico 2, se halló el valor de Rho de Spearman 0,198, una significancia o p valor de 0,00, la cual es menor a 0.05 y una confianza del 99%. Se puede concluir que hay una relación débil y significativa entre la dimensión proceso de contratación y productividad laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.
4. En cuanto a los hallazgos del objetivo específico 3, se halló el valor de Rho de Spearman 0,319 pero tiene un valor de significación de 0,353, la cual es mayor a 0.05. Con lo anterior, existe evidencia estadística para concluir que no hay relación entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable productividad laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.
5. En cuanto a los hallazgos del objetivo específico 4, se halló el valor de Rho de Spearman 0,337, una significancia o p valor de 0,00, la cual es menor a 0.05 y una confianza del 99%. Con lo cual se concluye que la dimensión evaluación de desempeño tiene relación débil y significativa en la variable productividad laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

6. En cuanto a los hallazgos del objetivo específico 5, se halló el valor de Rho de Spearman 0,345, una significancia o p valor de 0,00, la cual es menor a 0.05 y una confianza del 99%. De lo anterior se puede concluir que hay relación débil y significativa entre la dimensión compensación y la variable productividad laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 se recomienda implementar planes de fortalecimiento de la participación del personal en las políticas de recursos humanos para desarrollar lineamientos que todos encuentren aceptables de seguir y no generar discrepancias.
2. A los directores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 se recomienda mantener un seguimiento de las decisiones que se tomen en favor de la institución para seguir la línea de pensamiento y poder retomar ideas que no se hayan incluido anteriormente.
3. A los encargados del área de recursos humanos de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, tener una base de datos organizada para cada uno de los integrantes de la institución para agilizar cualquier procedimiento.
4. A los directores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 se recomienda reunirse con los directores de otras instituciones educativas y compartir información sobre buenas prácticas de desarrollo del potencial humano.
5. A los directores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, llevar a cabo una revisión actualizada sobre los métodos de evaluación de personal.
6. A los encargados del área de recursos humanos de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022, recoger información sobre las formas en las que el personal de la institución le gustaría que fuera reconocidos sus logros.

REFERENCIAS

- Acosta, J., López, O., Sanchís, C. & Zárata, R. (2020). Human Resource Management and Innovative Performance in Non-profit Hospitals: The Mediating Effect of Organizational Culture. *Front. Psychol.*, 19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01422>
- Aldana, J., & Piña, J. (2018). Calidad del servicio prestado al cliente por los instructores de gimnasios. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 172-197. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/4>
- Andrade, J., Olivares, A. y Robles, M. (2021). La planeación y control del costo de producción en las pequeñas empresas manufactureras, como herramientas que faciliten el cumplir tiempos de entrega del producto terminado. *Revista Unison. Epistemus*, 11(23), 50–55. <https://doi.org/10.36790/epistemus.v11i23.54>
- Ares, S., Astier, P., Gómez, R., Fernández, M., & Bueno, M. (2021). Gestión de los recursos humanos y estrategias de vacunación en atención primaria en Europa en la pandemia COVID-19. *Atención Primaria*, 53(10), 102132. Doi: [10.1016/j.aprim.2021.102132](https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102132)
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295/1317>
- Baez-Palencia, D., Olazabal-Lugo, M., & Romero-Muñoz, J. (2019). Toma de decisiones empresariales a través de la media ordenada ponderada. *Inquietud Empresarial*, 19(2), 11–23. <https://doi.org/10.19053/01211048.9843>
- Barrenechea-Méndez, M. A., & Mansilla-Fernández, J. M. (2021). Método de compensación, discriminación y autoselección. *Papeles de Economía Española*, (167), 132-143. <https://www.funcas.es/revista/la-empresa-espanola-entre-la-eficiencia-y-la-desigualdad-organizacion-estrategias-y-mercados/>

- Bittel, L., & Ramsey, J. (2018). *Enciclopedia del Management*. Madrid: Océano Grupo Editorial.
- Blanco, S., Peña, M., Bravo, R., García, M. y Ortiz, J. (2021). Gestión de los recursos humanos y estrategias de vacunación en atención primaria en Europa en la pandemia COVID-19. *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, 53(10), 9. doi: 10.1016/j.aprim.2021.102132
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Ed. San Marcos EIRL TDA. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Céspedes, N., Lavado, P. y Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>
- Chaquina, A. y Zárate, P. (2015). Diseño de un modelo para el desarrollo del compromiso laboral y empresarial aplicado a la empresa "STEM". [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9644/1/QT07275.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. 10ma edición. Mc Graw Hill. <https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>
- Creswell, J. & Creswell, J. (2018). *Research design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fifth Edition. SAGE. <https://www.docdroid.net/XAQ0IXz/creswell-research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-2018-5th-ed-pdf#page=4>
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research* 123, 683–695. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.10.013

- El-Farr, H., & Hosseingholizadeh, R. (2019). *Aligning Human Resource Management with Knowledge Management for Better Organizational Performance: How Human Resource Practices Support Knowledge Management Strategies?*. In (Ed.), *Current Issues in Knowledge Management*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.86517>
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 199-219. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso
- Etheridge, B., Wang, Y. & Tang, L. (2020). Worker Productivity during Lockdown and Working from Home: Evidence from Self Reports. *Institute for social & Economic Research*, 12. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-12.pdf>
- García, G. y Bolívar, J. (2019). *Fundamentos de la Gestión Pública*. Ed. Alfaomega EAN.
- García, W. (2022). *El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón, Piura 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79973>
- Gobierno Apurímac (2021). *Resolución ejecutiva regional n°473-2021*. República del Perú. <https://app.regionapurimac.gob.pe/transparencia/wp-content/uploads/2021/11/RESOLUCI%C3%93N%20%20EJECUTIVA%20REGIONAL%20N%C2%B0%20473-2021-GR-APURIMAC.GR.pdf>
- González, R., Prieto, F. y Díaz, L. (2019). *Niveles experienciales en el desarrollo de competencias lógicas. Una perspectiva de evaluación del aprendizaje y del desempeño en la educación para adultos*. Posgrados. <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2018/A237.pdf>

- Guevara, W. y Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, México: Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2017). *Administración. Un Enfoque Basado en Competencias. Edición 12*. Cengage Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/hellriegel_issuu
- Huynh, Q., Thi, T., Huynh, T., Thi, T., & Thi, T. (2020). The Effects of Organizational Culture on Human Resources Management: A Study on Vietnamese Publicly Listed Enterprises. *Asian Economic and Financial Review*, 10(7), 885–894. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.107.885.894>
- Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Journal of Regional Research*, (40), 141-165. <https://www.redalyc.org/journal/289/28966266010/html/>
- Jing, G., Tang, Q., & Jin, G. (2021). Labor protection and the efficiency of human capital investment. *Economic Analysis and Policy, Elsevier* (69), 195–207. DOI: [10.1016/j.eap.2020.12.006](https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.12.006)
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. Cuaderno de Catedra N° 7. <https://cutt.ly/SUIP7we>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de la Administración. 8va edición*. McGraw-Hill/Interamericana. https://www.academia.edu/42311491/Elementos_de_administracion_Un_enfoque_internaci
- Li, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 332-340. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501

- Maciulyte, A. y Matuzeviciute, K. (2018) Impact of human capital development on productivity growth in EU member state. *Business, Management and Economics Engineering*, 16, 1-12. <https://doi.org/10.3846/bme.2018.66>
- Mantilla, J. (2021). *Competencias gerenciales y productividad laboral en la unidad de gestión educativa local en la provincia de Huánuco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69719>
- Martinez, M. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión administrativa del Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) Unión Latinoamericana 1235 Covima La Molina 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84890>
- Mesa, J. (2021). *Human resource management: theory and practice applied to tourism companies*. Universidad Almería.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2018). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2),1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Orrego, T. M., Milicic, N., & Vásquez, P. S. (2020). Educación socioemocional: Descripción y evaluación de un programa de capacitación de profesores. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 13(1), 185-203. <https://doi.org/10.15366/riee2020.13.1.008>
- Ortíz, M. (2017). Breve reseña acerca de la planeación estratégica. Polo del conocimiento. *Polo del Conocimiento*, 2(4), 188-197. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/214>
- Peña, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres*. [Tesis de maestría, Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6043>
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. *Observatorio Rh. Observatorio de RRHH*.

<https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>

- Pérez, L. M., Dávila, K. S., & Bardales, J. M. D. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Quiñones Li., Cervera, L., Macarlupu, D. y Quiñones, C. (2021). Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos caso Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 197-206. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>
- Quito, M. A. H., & Zurita, I. N. (2021). The importance of evaluating the performance of human talent in health organizations. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Riveros, V. (2020). *Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05–2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62537>
- Rodríguez, G., Ramírez, A., Pérez, M., Meza, R., & Ramos, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. *Investigación operacional*, 40(2), 249-254. <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/view/667>
- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de investigación psicológica*,

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Schober, P., Boer, C. & Schwarte, L. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. doi: [10.1213/ANE.0000000000002864](https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864)

SERVIR (2019). *El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH*. Portal de transparencia. <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>

SERVIR (2021). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Simancas, R., Silvera, A. Garcés, L. y Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>

Tevfik, M., & Kılıç, S. (2020). Assessing the effectiveness of coordination between internal control and internal audit: an analysis based on a survey of the Turkish banking sector. *Ethics and Sustainability in Accounting and Finance*, 2(8), 141-160. DOI:[10.1007/978-981-15-1928-4_8](https://doi.org/10.1007/978-981-15-1928-4_8)

The education club (2019). Teoría X y Teoría Y de McGregor ¿En qué consiste? *Divulgación científica*. <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/y-mcgregor-que-es/>

- Torres, M., Arnao, V., Valle, M., Ballesteros, M. y Merino, L. (2022). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos de la empresa Electronorte SA Chiclayo en la mejora de los procesos de incorporación de innovación tecnológica. *Revista Científica Emprendimiento Científico Tecnológico*, 3, 41-41.
- Tovar, P. (2020). *Competencias directivas y gestión de recursos humanos en la UGEL de Ventanilla-Callao, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47350>
- Utami, H. & Alamanos, E. (2022). *Resource-Based Theory: A review*. In S. Papagiannidis (Ed), TheoryHub Book. <http://open.ncl.ac.uk>
- Valderrama, S. (2017). Metodología del trabajo universitario. Ed. San Marcos EIRL TDA. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-del-trabajo-universitario_45746
- Werther, W. B., Davis, K., Guzmán Brito, M. P., & Mejía Gómez, J. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano* (7a. ed. --.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Zepeda, J., Delgado, Z., Soto, J., y Soto, J. (2018). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 9(19), 71 – 80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>

Anexos

Anexo 1. Tabla de Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de gestión de recursos humanos

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Gestión de recursos humanos	Es un conjunto de políticas y prácticas hacia el personal con el fin de integrarlas, organizarlas y dirigir las hacia una meta. Es una instancia dinámica y encaminada al crecimiento y desarrollo del colaborador y organización, la cual se incluye elementos como establecimiento, elección, capacitación, fomento y evaluación del desempeño (Hellriegel et al., 2017)	Se define en cinco dimensiones tales como Planeamiento, Procesos de contratación, Capacitación y desarrollo, Evaluación de desempeño y Compensación.	Planeamiento	Pronóstico de recursos humanos	1,2	Escala: Ordinal Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Aceptable Buena
				Preparar medidas para satisfacer recursos humanos	3, 4		
			Proceso de contratación	Reclutamiento de personal.	5, 6		
				Selección del personal.	7, 8		
			Capacitación y desarrollo	Capacitación de inducción.	9, 10, 11		
				Capacitación de habilidades básicas	12, 13		
				Desarrollo de la carrera	14		
			Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño individual.	15, 15		
				Evaluación de desempeño de los equipos.	17, 18		
			Compensación	Compensación extra monetaria.	19, 20		
Reconocimiento	21,22						

Tabla 2

Operacionalización de la productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Productividad laboral	Se entiende como la proporción entre los productos y los insumos, teniendo como punto referencial un lapso de tiempo y por unidad de trabajo, sin dejar de lado la calidad. La unidad de trabajo hace referencia a los trabajadores, personal de apoyo u organización misma. (Koontz y Weihrich, 2013)	Se medirá en función de los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.	Eficacia	Resultados	1	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Regular Buena
				Recursos	2, 3		
				Planificación	4, 5		
			Eficiencia	Disponibilidad	6, 7		
				Tareas actividades	8		
				Cumplimientos de objetivos	9		
			Efectividad	Alcanza metas	10, 11		
				Aportes	12		
				Cumplir metas	13, 14		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022 Autor: Huayllacahua Cusiche, Yolanda (ORCID: 0000-0002-6979-7383)							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál vendría a ser la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál sería la relación entre planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál sería la relación entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál sería la relación entre la capacitación y el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la conexión que pudiera existir entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nexo que pudiera existir entre planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación que pudiera existir entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Establecer la conexión que pudiera existir entre la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre planeamiento y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación entre el proceso de contratación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación entre la capacitación y el desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p>	Variable 1: Gestión De recursos humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeamiento	Pronóstico de recursos humanos	1,2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Aceptable Buena
				Preparar medidas para satisfacer recursos humanos	3, 4		
			Proceso de contratación	Reclutamiento de personal.	5, 6		
				Selección del personal.	7, 8		
			Capacitación y desarrollo	Capacitación de inducción.	9, 10, 11		
				Capacitación de habilidades básicas	12, 13		
				Desarrollo de la carrera	14		
			Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño individual.	15, 15		
				Evaluación de desempeño de los equipos.	17, 18		
			Compensación	Compensación extra monetaria.	19, 20		
				Reconocimiento	21,22		
			Variable 2: Productividad laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Eficacia	Resultados	1					
	Recursos	2, 3					

<p>desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál sería la relación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál sería la relación entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022?</p>	<p>capacitación y el desarrollo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Especificar la correlación que pudiera existir entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación que pudiera existir entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p>	<p>Existe relación entre la evaluación del desempeño y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación entre la compensación y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022.</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Efectividad</p>	Planificación	4, 5	<p>Escala: Ordinal</p> <p>1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)</p>	<p>Malo Regular Buena</p>
				Disponibilidad	6, 7		
				Tareas actividades	8		
				Cumplimientos de objetivos	9		
				Alcanza metas	10, 11		
				Aportes	12		
				Cumplir metas	13, 14		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal.</p> <p>Método: Hipotético – deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p>	<p>Población: Está conformada por 116 trabajadores de las instituciones educativas.</p> <p>Muestra: 90 trabajadores de las instituciones educativas.</p> <p>Muestreo: Aleatorio simple.</p>	<p>Variable 1: Gestión de recursos humanos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Hellriegel et al. (2017)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de las instituciones educativas.</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Koontz y Wehrich (2013)</p> <p>Año: 2022</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <p>-Presentación en tablas de frecuencia y figuras. -Interpretación de los resultados. -Conclusiones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>-Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico regresión logística ordinal</p>			

		Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los trabajadores de las instituciones educativas.	
--	--	--	--

Anexos 3. Instrumentos

“Gestión de Recursos Humanos”

El presente instrumento tiene como propósito determinar el tipo de Gestión de Recursos Humanos, dirigida a los colaboradores que laboran en esta entidad.

Sexo: **Edad:** **Cargo:**

Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteada en el cuestionario y marcar con un aspa

(X) la respuesta que crea conveniente. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

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

Dimensión	Nº	Ítems	Valores				
			1	2	3	4	5
Planeamiento	1	En la institución educativa se planifica adecuadamente la asignación de personal en base a un previo estudio.					
	2	La asignación de personal se realiza en base a un estudio de las necesidades que tiene cada oficina y/o servicio.					
	3	Cuenta con planes de trabajo para atender las necesidades del personal durante la emergencia sanitaria.					
	4	Realiza actividades que permitan conocer la situación de sus trabajadores en esta situación de emergencia sanitaria.					
Proceso de contratación	5	Se realiza una difusión masiva de las plazas necesarias para reclutamiento de personal, de acuerdo a sus necesidades.					

	6	El personal asignado a su servicio cuenta con el perfil necesario para asumir las funciones asignadas.					
	7	Se ha realizado una buena selección de personal en los procesos de contratación de personal.					
	8	La selección de personal se realiza de manera transparente, respetando una programación.					
Capacitación y desarrollo	9	Cuando ingresa nuevo personal a su servicio, se realiza capacitación de inducción.					
	10	Cuando se asignan nuevas funciones al personal, se les brinda una capacitación de inducción.					
	11	La capacitación del personal se realiza en base a un plan, basado en las necesidades institucionales.					
	12	La institución educativa se preocupa por el desarrollo de sus habilidades básicas.					
	13	Participa de las capacitaciones virtuales brindadas por la institución educativa.					
	14	La capacitación que se brinda al personal se realiza en base a objetivos Institucionales y al desarrollo de la carrera del personal.					
Evaluación de desempeño	15	Los criterios que se consideran en la evaluación de desempeño individual y de los equipos están enfocados a metas y objetivos institucionales.					
	16	Las evaluaciones de desempeño ayudan a la mejora de su desempeño individual dentro de la institución educativa.					
	17	Las evaluaciones de desempeño son realizadas por personal especializado en mejora de procesos.					
	18	Considera que las evaluaciones de desempeño individual y de equipos le ayudan a mejorar e identificar sus fortalezas y debilidades.					
Compensación	19	Está conforme con la compensación monetaria y/o extramonetaria que recibe por las funciones realizadas.					
	20	Las compensaciones monetarias que recibe satisfacen sus necesidades básicas.					
	21	Se le reconoce por la exposición realizada en una situación de emergencia.					

	22	Reconocen la labor que realiza usted en su trabajo.					
--	----	---	--	--	--	--	--

“Productividad laboral”

El presente instrumento tiene como propósito determinar el tipo de Productividad laboral, dirigida a los colaboradores que laboran en esta entidad.

Sexo: **Edad:** **Cargo:**

Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteada en el cuestionario y marcar con un aspa

(X) la respuesta que crea conveniente. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

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

Dimensión	Nº	Ítems	Valores				
			1	2	3	4	5
Eficacia	1	Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución educativa.					
	2	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la institución educativa.					
	3	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.					
	4	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.					
	5	Se cumplen con eficacia las actividades encomendadas.					
Eficiencia	6	La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta.					
	7	La institución educativa cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos.					
	8	Las asignaciones de funciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada					

		trabajador (director, coordinadores, administrativos y docentes).					
	9	Se toman acciones correctivas ante el incumpliendo de metas por parte de algún personal.					
Efectividad	10	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.					
	11	Se ha considerado los riesgos que pueden afectar a los objetivos de la institución					
	12	Los especialistas de la UGEL realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas.					
	13	El personal cumple las actividades establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.					
	14	Considera que se logran los objetivos institucionales de la mejor forma posible.					

Anexo 4. Validación de instrumentos



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeamiento								
1	En la institución se planifica adecuadamente la asignación de personal en base a un previo estudio.	x		x		x		
2	La asignación de personal se realiza en base a un estudio de las necesidades que tiene cada oficina y/o servicio.	x		x		x		
3	Cuenta con planes de trabajo para atender las necesidades de sus trabajadores durante la emergencia sanitaria.	x		x		x		
4	Realiza actividades que permitan conocer la situación de sus trabajadores en esta situación de emergencia sanitaria.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Proceso de contratación								
5	Se realiza una difusión masiva de las plazas necesarias para reclutamiento de personal, de acuerdo a sus necesidades.	x		x		x		
6	El personal asignado a su servicio cuenta con el perfil necesario para asumir las funciones asignadas.	x		x		x		
7	Se ha realizado una buena selección de personal en los procesos de contratación de personal.	x		x		x		
8	La selección de personal se realiza de manera transparente, respetando una programación.	x		x		X		
DIMENSIÓN 3: Capacitación y desarrollo								
9	Cuando ingresa nuevo personal a su servicio, se realiza capacitación de inducción.	x		x		x		
10	Cuando se asignan nuevas funciones al personal, se les brinda una capacitación de inducción.	x		x		x		
11	La capacitación del personal se realiza en base a un plan, basado en las necesidades institucionales	x		x		x		
12	La institución educativa se preocupa por el desarrollo de sus habilidades básicas	x		x		X		
13	Participa de las capacitaciones virtuales brindadas por la institución educativa	x		x		X		
14	La capacitación que se brinda al personal se realiza en base a objetivos institucionales y al desarrollo de la carrera del personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación del desempeño								
15	Los criterios que se consideran en la evaluación de desempeño individual y de los equipos están enfocados a metas y objetivos institucionales	x		x		x		
16	Las evaluaciones de desempeño ayudan a la mejora de su desempeño individual dentro de la institución educativa.	x		x		x		

17	Las evaluaciones de desempeño son realizadas por personal especializado en mejora de procesos.	x		x		x		
18	Considera que las evaluaciones de desempeño individual y de equipos le ayudan a mejorar e identificar sus fortalezas y debilidades	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Compensación								
19	Está conforme con la compensación monetaria y/o extramonetaria que recibe por las funciones realizadas.	x		x		x		
20	Las compensaciones que recibe satisfacen sus necesidades básicas.	x		x		x		
21	Se le reconoce por la exposición realizada en una situación de emergencia.	x		x		x		
22	Reconocen la labor que realiza usted en su trabajo.	x		x		x		

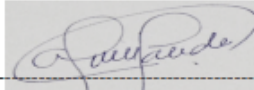
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. John Peter Aguirre Landa DNI: 10002395**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

15 de junio de 2022.


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1. Eficacia							
1	Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución.	x		x		x		
2	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la organización.	x		x		x		
3	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	x		x		x		
4	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos	x		x		x		
5	Se cumplen con eficacia las actividades realizadas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. Eficiencia	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta.	x		x		x		
7	La institución cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos.	x		x		x		
8	Las asignaciones de funciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador.	x		x		x		
9	Se toman acciones correctivas ante el incumpliendo de metas por parte de algún trabajador	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. Efectividad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	x		x		x		
11	Las actividades encomendadas se cumplen sólo cuando existe presión.	x		x		x		
12	Los jefes realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas.	x		x		x		
13	Todo el personal cumple las actividades establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	x		x		x		
14	Considera que se logran los objetivos de la mejor forma posible.	x		x		x		

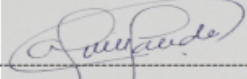
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. John Peter Aguirre Landa DNI: 10002395**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

15 de junio de 2022.



 Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeamiento								
1	En la institución educativa se planifica adecuadamente la asignación de personal en base a un previo estudio.	X		X		X		
2	La asignación de personal se realiza en base a un estudio de las necesidades que tiene cada oficina y/o servicio.	X		X		X		
3	Cuenta con planes de trabajo para atender las necesidades del personal durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
4	Realiza actividades que permitan conocer la situación de sus trabajadores en esta situación de emergencia sanitaria.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Proceso de contratación								
5	Se realiza una difusión masiva de las plazas necesarias para reclutamiento de personal, de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
6	El personal asignado a su servicio cuenta con el perfil necesario para asumir las funciones asignadas.	X		X		X		
7	Se ha realizado una buena selección de personal en los procesos de contratación de personal.	X		X		X		
8	La selección de personal se realiza de manera transparente, respetando una programación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacitación y desarrollo								
9	Cuando ingresa nuevo personal a su servicio, se realiza capacitación de inducción.	X		X		X		
10	Cuando se asignan nuevas funciones al personal, se les brinda una capacitación de inducción.	X		X		X		
11	La capacitación del personal se realiza en base a un plan, basado en las necesidades institucionales.	X		X		X		
12	La institución educativa se preocupa por el desarrollo de sus habilidades básicas.	X		X		X		
13	Participa de las capacitaciones virtuales brindadas por la institución educativa.	X		X		X		
14	La capacitación que se brinda al personal se realiza en base a objetivos institucionales y al desarrollo de la carrera del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Evaluación del desempeño								
15	Los criterios que se consideran en la evaluación de desempeño individual y de los equipos están enfocados a metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
16	Las evaluaciones de desempeño ayudan a la mejora de su desempeño individual dentro de la institución educativa.	X		X		X		

17	Las evaluaciones de desempeño son realizadas por personal especializado en mejora de procesos.	X		X		X		
18	Considera que las evaluaciones de desempeño individual y de equipos le ayudan a mejorar e identificar sus fortalezas y debilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Compensación								
19	Está conforme con la compensación monetaria y/o extramonetaria que recibe por las funciones realizadas.	X		X		X		
20	Las compensaciones monetarias que recibe satisfacen sus necesidades básicas.	X		X		X		
21	Se le reconoce por la exposición realizada en una situación de emergencia.	X		X		X		
22	Reconocen la labor que realiza usted en su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Gladys Curi Huare DNI: 42612616

Especialidad del validador: Abogada

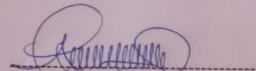
15 de junio de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Eficacia								
1	Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
2	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la institución educativa.	X		X		X		
3	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	X		X		X		
4	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.	X		X		X		
5	Se cumplen con eficacia las actividades encomendadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Eficiencia								
6	La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta.	X		X		X		
7	La institución educativa cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos.	X		X		X		
8	Las asignaciones de funciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador (director, coordinadores, administrativos y docentes).	X		X		X		
9	Se toman acciones correctivas ante el incumplimiento de metas por parte de algún personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Efectividad								
10	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	X		X		X		
11	Se ha considerado los riesgos que pueden afectar a los objetivos de la institución.	X		X		X		
12	Los especialistas de la UGEL realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas.	X		X		X		
13	El personal cumple las actividades establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	X		X		X		
14	Considera que se logran los objetivos institucionales de la mejor forma posible.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

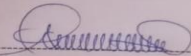
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Gladys Puri Huaco DNI: 42612616

Especialidad del validador: Abogada

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de junio de 2022.


 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeamiento								
1	En la institución educativa se planifica adecuadamente la asignación de personal en base a un previo estudio.	X		X		X		
2	La asignación de personal se realiza en base a un estudio de las necesidades que tiene cada oficina y/o servicio.	X		X		X		
3	Cuenta con planes de trabajo para atender las necesidades del personal durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
4	Realiza actividades que permitan conocer la situación de sus trabajadores en esta situación de emergencia sanitaria.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Proceso de contratación								
5	Se realiza una difusión masiva de las plazas necesarias para reclutamiento de personal, de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
6	El personal asignado a su servicio cuenta con el perfil necesario para asumir las funciones asignadas.	X		X		X		
7	Se ha realizado una buena selección de personal en los procesos de contratación de personal.	X		X		X		
8	La selección de personal se realiza de manera transparente, respetando una programación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacitación y desarrollo								
9	Cuando ingresa nuevo personal a su servicio, se realiza capacitación de inducción.	X		X		X		
10	Cuando se asignan nuevas funciones al personal, se les brinda una capacitación de inducción.	X		X		X		
11	La capacitación del personal se realiza en base a un plan, basado en las necesidades institucionales.	X		X		X		
12	La institución educativa se preocupa por el desarrollo de sus habilidades básicas.	X		X		X		
13	Participa de las capacitaciones virtuales brindadas por la institución educativa.	X		X		X		
14	La capacitación que se brinda al personal se realiza en base a objetivos institucionales y al desarrollo de la carrera del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Evaluación del desempeño								
15	Los criterios que se consideran en la evaluación de desempeño individual y de los equipos están enfocados a metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
16	Las evaluaciones de desempeño ayudan a la mejora de su desempeño individual dentro de la institución educativa.	X		X		X		

17	Las evaluaciones de desempeño son realizadas por personal especializado en mejora de procesos.	X		X		X		
18	Considera que las evaluaciones de desempeño individual y de equipos le ayudan a mejorar e identificar sus fortalezas y debilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Compensación								
19	Está conforme con la compensación monetaria y/o extramonetaria que recibe por las funciones realizadas.	X		X		X		
20	Las compensaciones monetarias que recibe satisfacen sus necesidades básicas.	X		X		X		
21	Se le reconoce por la exposición realizada en una situación de emergencia.	X		X		X		
22	Reconocen la labor que realiza usted en su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. MARILUZ LAURA PALOMINO DNI: 40293643

Especialidad del validador: LICENCIADA EN EDUCACIÓN EIB


15 de junio de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Eficacia								
1	Considera que las condiciones laborales afectan el logro de los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
2	Los recursos son distribuidos en función de necesidades de la institución educativa.	X		X		X		
3	Se distribuyen las actividades de acuerdo al desempeño de cada trabajador para obtener mejores resultados.	X		X		X		
4	Se realiza la planificación teniendo presente metas claras para todos.	X		X		X		
5	Se cumplen con eficacia las actividades encomendadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Eficiencia								
6	La institución le asigna los recursos necesarios para que usted pueda cumplir con sus actividades laborales de la forma correcta.	X		X		X		
7	La institución educativa cuenta con la tecnología adecuada para agilizar los procesos.	X		X		X		
8	Las asignaciones de funciones tienen relación directa con las habilidades que posee cada trabajador (director, coordinadores, administrativos y docentes).	X		X		X		
9	Se toman acciones correctivas ante el incumplimiento de metas por parte de algún personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4. Efectividad								
10	Cuando algún trabajador cumple sus metas en forma sobresaliente recibe un reconocimiento.	X		X		X		
11	Se ha considerado los riesgos que pueden afectar a los objetivos de la institución	X		X		X		
12	Los especialistas de la UGEL realizan orientaciones para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas.	X		X		X		
13	El personal cumple las actividades establecidas debido a que fueron elaboradas en consenso.	X		X		X		
14	Considera que se logran los objetivos institucionales de la mejor forma posible.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG. MARILUZ LAURA PALOMINO DNI: 40293643

Especialidad del validador: LICENCIADA EN EDUCACIÓN EIB

15 de junio de 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Autorización para el uso de nombre y aplicación de la investigación de la institución educativa



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 21 de Mayo del 2022 339

Carta de Presentación N° 047 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a)
Mg. Walter Prudencio Galvan
I.E SECUNDARIA DE MENORES "JOSE MARIA FLORES" – HUACCANA
Director
Presente. -

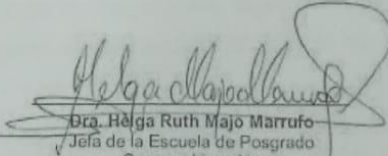
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUAYLLACCAHUA CUSICHE, YOLANDA N° DNI 47345450** y código de matrícula **N° 7002667042**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA, HUACCANA – APURÍMAC, 2022"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: CODIGO MODULAR: 1090380
INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE MENORES " JOSE MARIA FLORES " - HUACCANA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Nombres y Apellidos	DNI:
WALTER PRUDENCIO GALVAN	23856854

Consentimiento:

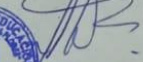

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA JORNADA ESCOLAR COMPLETA, HUACCANA – APURÍMAC, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MOLANDA HUAYLLACAHUA CUSICHE	47345450

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:

Lic. Walter Prudencio Galvan
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Lima, 21 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 048 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a)

Mg. Jorge Alejandro Campana Becerra

I.E SECUNDARIA DE MENORES "ANDRES AVELINO CACERES" – HUARAPARI

Director

Presente. -

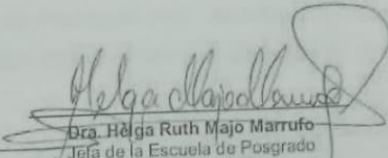
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUAYLLACCAHUA CUSICHE, YOLANDA N° DNI 47345450** y código de matrícula **N° 7002667042**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA, HUACCANA – APURÍMAC, 2022"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: CODIGO MODULAR: 1141225
INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE MENORES "ANDRES AVELINO CACERES" - HUARAPARI	
Nombre del Titular o Representante legal:	
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Nombres y Apellidos	DNI:
JORGE ALEJANDRO CAMPANA BECERRA	23801537

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA JORNADA ESCOLAR COMPLETA, HUACCANA – APURÍMAC, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MOLANDA HUAYLLACCAHUA CUSICHE	47345450

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____



Jorge Alejandro Campana Becerra
JORGE ALEJANDRO CAMPANA BECERRA
MUL. EDUCACION
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Lima, 21 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 049 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a)
Mg. Jacinto Ríos Infante
I.E SECUNDARIA DE MENORES "CESAR VALLEJO" – PUMACHUCO
Director
Presente. -

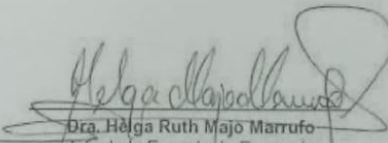
De nuestra consideración:

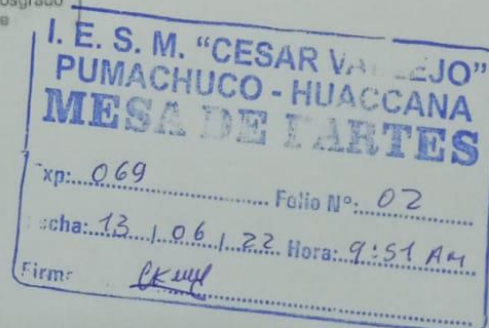
Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAYLLACAHUA CUSICHE, YOLANDA N° DNI 47345450 y código de matrícula N° 7002667042, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA, HUACCANA – APURÍMAC, 2022"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: CODIGO MODULAR: 1205871
INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE MENORES "CESAR VALLEJO" - PUMACHUCO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Nombres y Apellidos	DNI:
JACINTO RIOS INFANTE	25436411

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA JORNADA ESCOLAR COMPLETA, HUACCANA – APURÍMAC, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
YOLANDA HUAYLLACAHUA CUSICHE	47345450

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



MINISTERIO DE EDUCACION
GOBIERNO REGIONAL APURIMAC
DIRECCION
Cic. Jacinto Rios Infante
DNI N° 25436411
DIRECTOR

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Base de datos

ID	SEXO	EDAD	CARGO	GRH1	GRH2	GRH3	GRH4	GRH5	GRH6	GRH7	GRH8	GRH9	GRH10	GRH11	GRH12	GRH13	GRH14	GRH15	GRH16	GRH17	GRH18	GRH19	GRH20	GRH21	GRH22
S1	M	51	Director	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
S2	M	38	Coordinador	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5
S3	F	47	Coordinador	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
S4	M	52	Coordinador	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
S5	F	36	Administrativo	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
S6	M	35	Administrativo	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
S7	F	28	Administrativo	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4
S8	M	53	Administrativo	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
S9	M	28	Administrativo	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
S10	F	30	Administrativo	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3
S11	M	33	Administrativo	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3
S12	F	34	Docente	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
S13	M	38	Docente	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
S14	F	40	Docente	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5
S15	F	33	Docente	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4
S16	M	50	Docente	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
S17	M	45	Docente	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
S18	F	30	Docente	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
S19	M	48	Docente	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	4	3	3	3	4
S20	F	34	Docente	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
S21	M	52	Docente	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4
S22	F	39	Docente	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
S23	F	36	Docente	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
S24	M	42	Docente	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3
S25	M	46	Docente	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4

S26	M	40	Docente	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2
S27	M	42	Docente	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3
S28	M	39	Docente	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
S29	F	35	Docente	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3
S30	M	50	Docente	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4
S31	F	46	Docente	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
S32	M	41	Docente	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	3	3	2	3
S33	F	42	Docente	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
S34	M	30	Docente	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3
S35	M	36	Docente	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3
S36	M	33	Docente	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
S37	M	35	Docente	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	
S38	M	43	Docente	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
S39	F	45	Docente	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
S40	M	31	Docente	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
S41	M	50	Docente	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3
S42	M	48	Docente	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
S43	F	40	Docente	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4

S44	M	59	Director	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4
S45	M	48	Coordinador	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4
S46	M	42	Coordinador	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
S47	F	46	Coordinador	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
S48	F	38	Administrativo	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
S49	M	35	Administrativo	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
S50	M	44	Administrativo	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
S51	M	32	Administrativo	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5
S52	F	29	Administrativo	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	5	3	4	4
S53	M	50	Administrativo	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
S54	M	34	Docente	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5
S55	M	40	Docente	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4
S56	M	36	Docente	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
S57	M	38	Docente	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
S58	F	29	Docente	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
S59	M	44	Docente	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4
S60	M	30	Docente	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
S61	M	36	Docente	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
S62	F	31	Docente	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	5	4	3
S63	M	44	Docente	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3
S64	M	52	Docente	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
S65	M	36	Docente	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
S66	F	49	Docente	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5
S67	F	50	Docente	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4

S68	M	41	Docente	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	2		
S69	M	44	Docente	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4		
S70	M	48	Docente	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3		
S71	M	42	Docente	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4		
S72	M	29	Docente	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	
S73	M	45	Docente	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	
S74	M	33	Docente	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
S75	F	35	Docente	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
S76	M	42	Docente	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	
S77	M	37	Docente	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	
S78	M	35	Docente	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2		
S79	F	46	Docente	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
S80	M	40	Docente	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
S81	M	48	Docente	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	
S82	M	54	Director	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4
S83	M	46	Coordinador	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
S84	M	38	Coordinador	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
S85	M	39	Coordinador	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
S86	F	32	Administrativo	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	
S87	M	38	Administrativo	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	
S88	M	53	Administrativo	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
S89	M	29	Administrativo	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	
S90	F	37	Administrativo	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4

ID	SEXO	EDAD	CARGO	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL11	PL12	PL13	PL14
S1	M	51	Director	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
S2	M	38	Coordinador	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
S3	F	47	Coordinador	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4
S4	M	52	Coordinador	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
S5	F	36	Administrativo	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
S6	M	35	Administrativo	4	4	5	5	3	2	5	5	3	4	4	5	5	4
S7	F	28	Administrativo	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S8	M	53	Administrativo	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4
S9	M	28	Administrativo	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
S10	F	30	Administrativo	2	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4
S11	M	33	Administrativo	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
S12	F	34	Docente	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
S13	M	38	Docente	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5
S14	F	40	Docente	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S15	F	33	Docente	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
S16	M	50	Docente	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
S17	M	45	Docente	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3
S18	F	30	Docente	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
S19	M	48	Docente	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
S20	F	34	Docente	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
S21	M	52	Docente	2	5	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3
S22	F	39	Docente	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4
S23	F	36	Docente	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S24	M	42	Docente	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
S25	M	46	Docente	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S26	M	40	Docente	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
S27	M	42	Docente	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
S28	M	39	Docente	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
S29	F	35	Docente	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
S30	M	50	Docente	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
S31	F	46	Docente	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S32	M	41	Docente	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3
S33	F	42	Docente	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
S34	M	30	Docente	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3
S35	M	36	Docente	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4
S36	M	33	Docente	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
S37	M	35	Docente	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3
S38	M	43	Docente	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5
S39	F	45	Docente	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5
S40	M	31	Docente	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
S41	M	50	Docente	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
S42	M	48	Docente	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3
S43	F	40	Docente	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
S44	M	59	Director	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
S45	M	48	Coordinador	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4
S46	M	42	Coordinador	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
S47	F	46	Coordinador	3	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3
S48	F	38	Administrativo	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
S49	M	35	Administrativo	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
S50	M	44	Administrativo	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
S51	M	32	Administrativo	3	5	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3
S52	F	29	Administrativo	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
S53	M	50	Administrativo	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
S54	M	34	Docente	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
S55	M	40	Docente	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4
S56	M	36	Docente	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
S57	M	38	Docente	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S58	F	29	Docente	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
S59	M	44	Docente	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3
S60	M	30	Docente	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4

S61	M	36	Docente	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
S62	F	31	Docente	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
S63	M	44	Docente	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
S64	M	52	Docente	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
S65	M	36	Docente	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S66	F	49	Docente	3	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
S67	F	50	Docente	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
S68	M	41	Docente	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
S69	M	44	Docente	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3
S70	M	48	Docente	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5
S71	M	42	Docente	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
S72	M	29	Docente	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
S73	M	45	Docente	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5
S74	M	33	Docente	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4
S75	F	35	Docente	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S76	M	42	Docente	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4
S77	M	37	Docente	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
S78	M	35	Docente	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3
S79	F	46	Docente	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5
S80	M	40	Docente	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
S81	M	48	Docente	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
S82	M	54	Director	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
S83	M	46	Coordinador	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5
S84	M	38	Coordinador	5	2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4
S85	M	39	Coordinador	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
S86	F	32	Administrativo	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3
S87	M	38	Administrativo	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
S88	M	53	Administrativo	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
S89	M	29	Administrativo	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
S90	F	37	Administrativo	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4

Anexo 7. Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GRH1	74,02	46,943	,643	,837
GRH2	74,24	45,760	,802	,831
GRH3	74,04	47,661	,592	,839
GRH4	74,10	50,945	,350	,849
GRH5	74,09	49,902	,390	,847
GRH6	74,12	51,322	,294	,850
GRH7	74,16	51,211	,266	,851
GRH8	74,38	54,822	-,187	,863
GRH9	73,96	48,290	,543	,842
GRH10	73,82	48,979	,396	,847
GRH11	74,17	51,893	,212	,852
GRH12	73,92	53,578	-,034	,862
GRH13	74,44	44,991	,667	,834
GRH14	73,97	47,201	,521	,842
GRH15	74,24	50,187	,385	,847
GRH16	74,22	50,355	,434	,846
GRH17	74,28	50,046	,391	,847
GRH18	74,24	48,142	,457	,845
GRH19	74,08	45,061	,696	,833
GRH20	74,21	46,932	,490	,843
GRH21	74,11	50,617	,396	,847
GRH22	74,18	48,889	,349	,850

Baremos

Alto	81 – 110
Regular	52 – 80
Bajo	22 – 51

Análisis de confiabilidad del cuestionario de Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	14

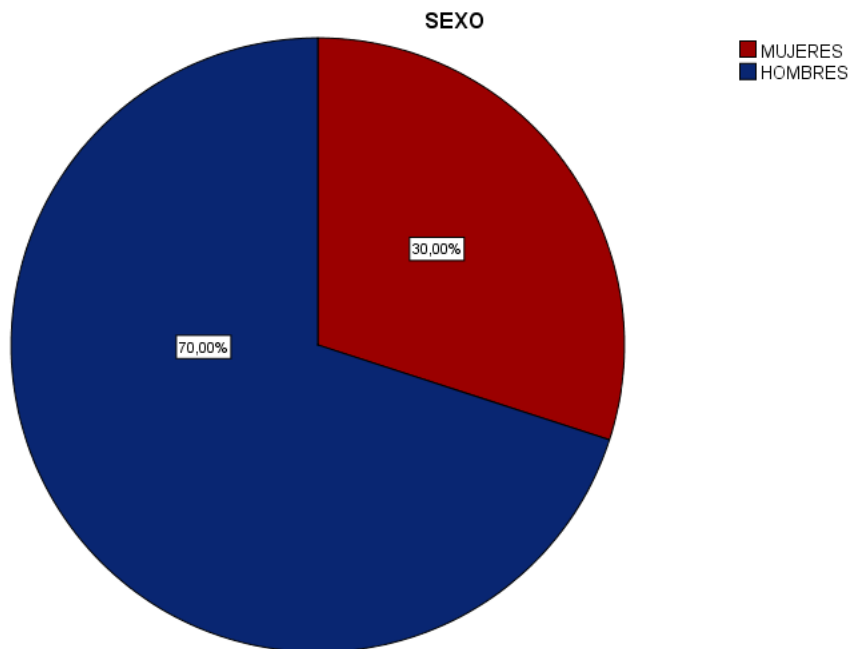
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PL1	48,56	21,755	,641	,773
PL2	48,22	23,860	,376	,796
PL3	48,31	24,958	,210	,807
PL4	47,87	22,926	,440	,791
PL5	48,41	24,582	,257	,804
PL6	48,59	23,458	,441	,791
PL7	48,50	22,927	,541	,783
PL8	48,48	24,455	,257	,805
PL9	48,43	25,731	,077	,817
PL10	48,58	21,550	,690	,769
PL11	48,57	21,619	,680	,770
PL12	48,49	24,208	,354	,797
PL13	48,28	21,102	,626	,773
PL14	48,31	23,947	,328	,800

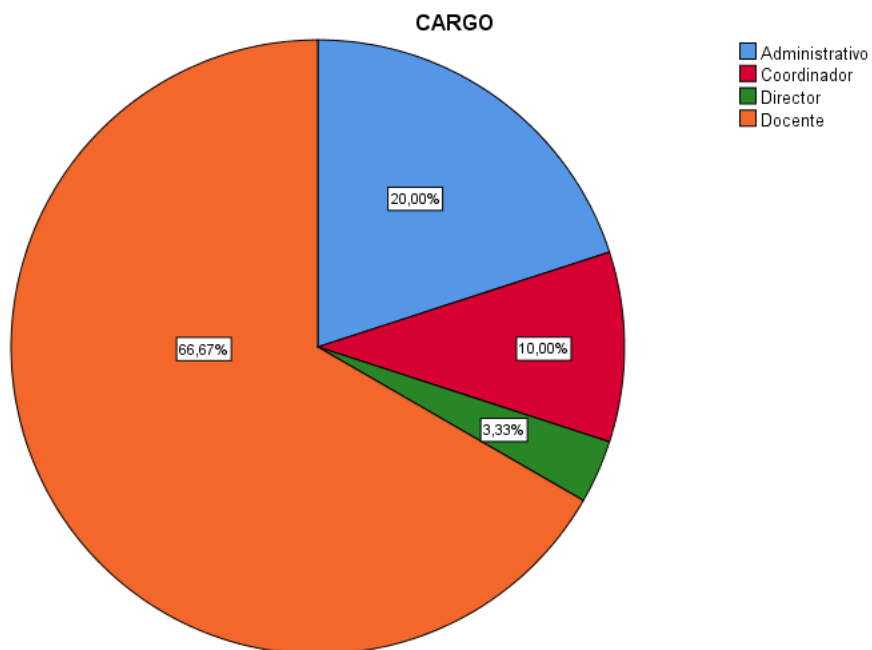
Alto	52 – 70
Regular	33 – 51
Bajo	14 – 32

Anexo 8. Figuras sobre datos sociodemográficos

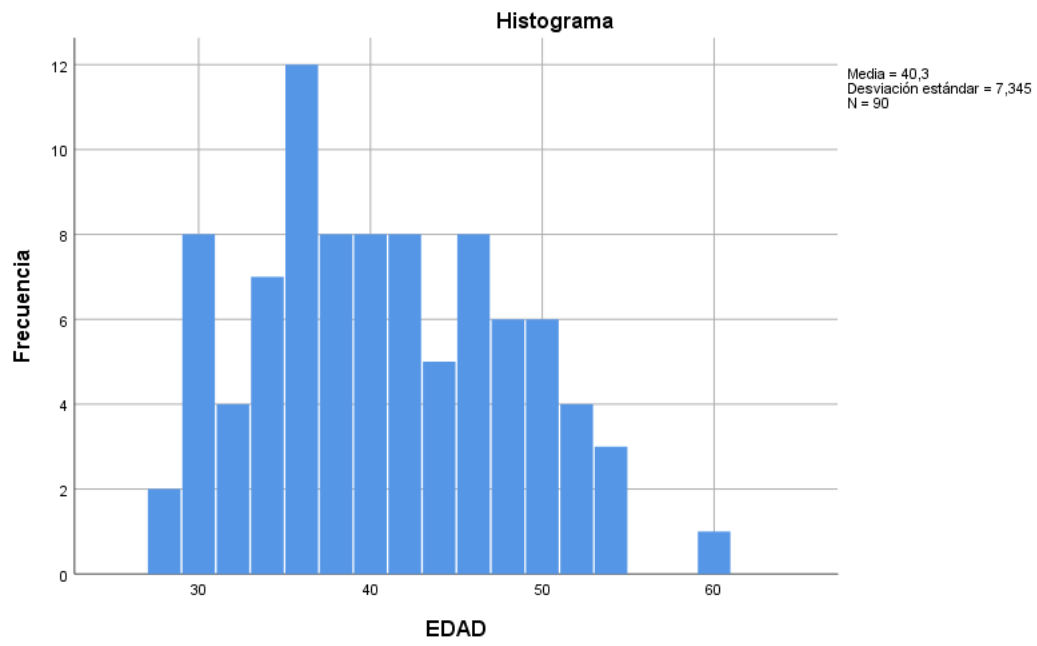
Gráfico circular por sexos



Gráfica circular por cargo



Histograma de edades



Anexos 9. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de la variable Gestión de Recursos Humanos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	,250	90	,000	,808	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad de la variable Productividad Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad Laboral	,148	90	,000	,906	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En cada una de las tablas se observa que la significación es menor a 0,05, lo cual haría rechazar la hipótesis nula que señala que la distribución de las variables es normal; lo cual quiere decir que ambas variables son de distribución no paramétrica. Por ser variables de distribución no paramétrica se debe usar Rho de Spearman para la correlación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE LANDA JOHN PETER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa, Huaccana – Apurímac, 2022", cuyo autor es HUAYLLACCAHUA CUSICHE YOLANDA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 29 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE LANDA JOHN PETER DNI: 10002395 ORCID 0000-0002-6604-9371	Firmado digitalmente por: AGUIRREL el 04-08-2022 05:38:38

Código documento Trilce: TRI - 0379087