

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA RED ASISTENCIAL CAJAMARCA, 2022**

Para optar el título profesional de Licenciado en administración

Presentada por:

Bachiller. ANGÉLICA MARIA GONZALES TELLO

ASESOR:

Dr. MARIO OSWALDO PAREDES SANCHEZ

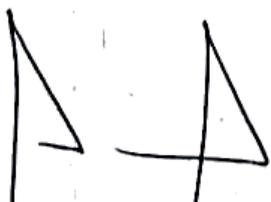
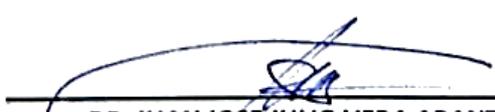
CAJAMARCA – PERÚ

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. **Investigador:**
ANGELICA MARIA GONZALES TELLO
DNI: 71960670
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración - Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. **Asesor:**
DR.MARIO OSWALDO PAREDES SANCHEZ
Departamento Académico:
Ciencias Administrativas
3. **Grado académico o título profesional para el estudiante:**
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. **Tipo de Investigación:**
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. **Título de Trabajo de Investigación:**
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CAJAMARCA, 2022
6. **Fecha de evaluación:** 22/01/2024
7. **Software antiplagio:** TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. **Porcentaje de Informe de Similitud:** 8%
9. **Código Documento:** oid:3117:310365750
10. **Resultado de la Evaluación de Similitud:**
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 18/11/2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dr. MARIO OSWALDO PAREDES SANCHEZ ASESOR DNI: 18847607	DR. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO Director de la Unidad de Investigación F-CECA

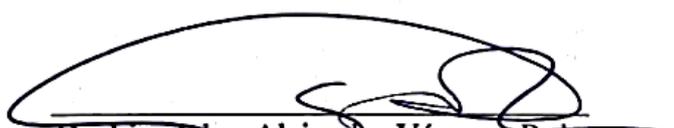
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador designados según RESOLUCIÓN de CONSEJO DE FACULTAD N°259-2024-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la bachiller **ANGELICA MARIA GONZALES TELLO**, denominada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CAJAMARCA, 2022


Dr. Lic. Adm. Marco Antonio Pajares Arana
Presidente


Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Rutz
Secretario


Dra. Lic. Adm. Rosa Bertha Mendoza Esquivés
Vocal


Dr. Lic. Adm. Mario Oswaldo Paredes Sánchez
Asesor

DEDICATORIA

Esta indagación es dedicada al todopoderoso, ya que él es que permite que las cosas se logren, a mis progenitores por darme la educación y respaldarme siempre con su apoyo, a mis hermanos, en especial a mi hermana Jackelinne ya que ella fue la que me hizo dar este gran paso y finalmente a mi esposo y a mi pequeña hija, ya que ellos siempre serán mi motivación para ser creciendo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente al omnipresente por la fortaleza para seguir y cumplir con cada uno de mis sueños.

A mis progenitores y hermanos por su sustento incondicional, cariño y motivación, quien en virtud de sus enseñanzas han sido un ejemplo y me han convertido en la persona que soy hoy en día.

A los directivos de EsSalud por haberme permitido el acceso a la información para poder aplicar mi tesis y por cada uno de sus consejos y conocimientos brindados a mi persona.

A mi asesor Dr. Mario Paredes por haberme guiado en este proyecto, dándome la confianza y apoyo en el ámbito académico para el logro de este fin.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Hoja de aprobación de la tesis.....	ii
dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
resumen.....	ix
abstract.....	x
introducción.....	11
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivo general.....	16
1.4. Objetivos específicos.....	16
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.6. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Bases teóricas.....	29
2.3. Definición de términos básicos.....	40
CAPÍTULO III.....	42
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	42
3.1. Hipótesis general.....	42
3.2. Hipótesis específicas.....	42

3.3. Variables.....	43
CAPÍTULO IV	45
METODOLOGÍA	45
4.1. Tipo y diseño de investigación	45
4.2. Método de investigación.....	46
4.3. Población y muestra	46
4.4. Unidad de análisis.....	48
4.5. Operacionalización de variables.....	49
4.5.1. Variable Independiente: Gestión del Recurso humano.....	49
4.5.2. Variable dependiente: Productividad Laboral	49
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	54
CAPÍTULO V	55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	55
5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	55
5.2. Prueba de hipótesis	71
5.3. Discusión de resultados	78
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS	90
APÉNDICES.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de colaboradores administrativos de la Red Asistencial de Cajamarca.....	46
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de variables	50
Tabla 3	Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α).....	53
Tabla 4	Confiabilidad de Cuestionario – Gestión de recursos humanos.....	53
Tabla 5	Confiabilidad de Cuestionario – Productividad laboral	53
Tabla 6	Escala de Valoración para la Gestión de Recursos Humanos.....	54
Tabla 7	Escala de Valoración para la Productividad Laboral	54
Tabla 8	Dimensión Provisión de personal.....	55
Tabla 9	Dimensión Organización de personal	56
Tabla 10	Dimensión Retención de personal.....	57
Tabla 11	Dimensión Desarrollo de personal	58
Tabla 12	Dimensión Evaluación de personal.....	59
Tabla 13	Variable Gestión de Recursos Humanos.....	60
Tabla 14	Resumen de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos	61
Tabla 15	Dimensión Eficiencia	63
Tabla 16	Dimensión Eficacia	64
Tabla 17	Dimensión Servicios Prestados	65
Tabla 18	Dimensión Competencias laborales	66
Tabla 19	Dimensión Mejora Continua	67
Tabla 20	Resumen de las dimensiones de la variable productividad laboral.....	69
Tabla 21	Variable Productividad Laboral	70
Tabla 22	Prueba de normalidad.....	71
Tabla 23	Gestión de recursos humanos y productividad laboral	72
Tabla 24	Provisión de personal y productividad laboral.....	73
Tabla 25	Organización de personal y productividad laboral.....	74
Tabla 26	Retención de personal y productividad laboral	75
Tabla 27	Desarrollo de personal y productividad laboral	76
Tabla 28	Evaluación de personal y productividad laboral	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Dimensión Provisión del colaboradores	55
Figura 2	Dimensión Organización del colaboradores.....	56
Figura 3	Dimensión Retención del colaboradores	57
Figura 4	Dimensión Desarrollo del colaboradores	58
Figura 5	Dimensión Evaluación del colaboradores	59
Figura 6	Variable Gestión del recurso humano	62
Figura 7	Dimensión Eficiencia	63
Figura 8	Dimensión Eficacia.....	64
Figura 9	Dimensión Servicios prestados.....	65
Figura 10	Dimensión Competencias laborales.....	66
Figura 11	Dimensión Mejora continua	67
Figura 12	Variable Productividad laboral.....	70

RESUMEN

La presente indagación tiene como finalidad precisar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial de Cajamarca. Metódicamente, se siguió una orientación cuantificable, de tipología aplicada y nivel descriptivo-correlativo y no experimental, considerando como muestra a 50 colaboradores de la entidad estudiada, a los cuales se les ejecutó una encuesta para la obtención de registros. Sus hallazgos determinaron a la gestión del recurso humano en un rango malo (84%); de igual forma, la productividad fue valorada en un rango malo (86%); además, se encontró un coeficiente Spearman de 0,709 y un valor significativo de 0,000 siendo inferior a 0.05 comprobando que la productividad laboral es influenciada positivamente por la gestión del recurso humano. Se concluyó que la gestión de recurso humano afecta positivamente en la productividad laboral con relación a la provisión, organización, retención, desarrollo y progreso del colaborador, deduciendo, que dichos factores contribuyen a una óptima productividad de los colaboradores en la Red Asistencial Cajamarca.

Palabras clave: *Gestión del recurso humano, productividad, talento humano, colaboradores*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of human talent management on the productivity of the administrative collaborators of the Red Asistencial de Cajamarca. Methodically, a quantifiable orientation was followed, of applied typology and descriptive-correlative and non-experimental level, considering as a sample 50 subordinates of the studied entity, to whom a survey was carried out to obtain records. The findings determined that human resource management was in a bad range (84%); similarly, productivity was rated in a bad range (86%); in addition, a Spearman coefficient of 0.709 was found and a significant value of 0.000 was less than 0.05, proving that labor productivity is positively influenced by human resource management. It was concluded that human resource management positively affects labor productivity in relation to the provision, organization, retention, development and progress of the collaborator, deducing that these factors contribute to optimal productivity of subordinates in the Cajamarca Healthcare Network.

Key words: *Human resource management, productivity, human talent, employees.*

INTRODUCCIÓN

El factor de los recursos humanos se ha vuelto un elemento imprescindible y clave en todo tipo de organizaciones; puesto que, contribuye al acrecentamiento empresarial y al curso de valor; además, por intermedio de esto se cursan preeminencias competitivas en un establecimiento pues se realizan procedimientos orientados en mejorar las capacidades de los empleados. Siendo necesario el poseer con trabajadores aptos y capacitados para el buen funcionamiento de las funciones y una óptima productividad en la organización , pues se ha legitimado en distintos estudios que el perfeccionamiento y una buen manejo del equipo humano inciden en el rendimiento de los subordinados proporcionándoles mejores habilidades en sus asignaciones.

Por lo tanto, de acuerdo a ello, el problema principal de la indagación es ¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022? Es así que, con el fin de identificar las debilidades a mejorar sobre la gestión humana en la productividad en la Red Asistencial Cajamarca se propuso precisar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022 y, como fines particulares se estipulan: establecer la influencia de la provisión, organización, retención, desarrollo y evaluación del colaborador en la productividad de estos.

Para efectuar esta investigación, se empleó una metódica cuantitativa, descriptiva-correlativa, no experimental transeccional, donde el universo poblacional lo integraron 50 individuos pertenecientes a la Red Asistencial

Cajamarca y su muestra fue por conveniencia. Asimismo, la información requerida fue recopilada por medio de dos cuestionarios diseñados y elaborados en base a las variables estudiadas para su respectiva aplicación.

En base a la estructura de la indagación se tiene al primer apartado el cual comprende el planteamiento del estudio constituido por la problemática, las cuestiones generales y específicas junto con los fines, fundamento y trascendencia junto con las limitantes de la indagación. El apartado II comprende el aspecto teórico donde están los precedentes de la indagación, fundamentos teóricos y explicación de términos básicos.

En el siguiente apartado denominado hipótesis y constantes se manifiestan los supuestos generales y particulares así como las constantes de estudio junto con su definición conceptual y operativa. El apartado IV llamado metodología, comprende el modo y diseño investigativo, método empleado, el universo poblacional y la muestra correspondiente, el elemento de análisis junto con la operatividad de las constantes; además, las tácticas e instrumentos y finalmente las tácticas de procesamiento de datos.

Finalmente, el último apartado comprende el análisis descriptivo e inferencial de los hallazgos con su respectiva interpretación, la discusión en fundamento a los fines propuestos y finaliza con la emisión de las conclusiones y sugerencias brindadas tendientes a mejorar el manejo del equipo humano y la eficiencia de los subordinados administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, el entorno empresarial está comprendido por entidades cada vez más competitivas; generando que las empresas existentes busquen la manera de ser más eficientes de lo que son, ello mediante el rendimiento de sus integrantes (Álvarez, 2021). Siendo así, que muchas de las organizaciones han comenzado a tomar conciencia sobre lo que supone el potencial humano, tomándolo como el pilar fundamental del funcionamiento de las mismas (Maldonado et al., 2020).

El manejo del patrimonio humano hoy en día se enfrenta al desafío de administrar el potencial humano hacia una labor enfocada en lograr la eficiencia competitiva a través del fortalecimiento de competencias y capacidades de los colaboradores (Armijos et al., 2019). Se infiere entonces que el afianzamiento de las cualidades en los subalternos, permite lograr la sostenibilidad organizacional a escala de empresa y contribuye en la adquisición de múltiples habilidades y en curso de aprendizaje continuo (Agudelo, 2019).

Es por ello, que las instituciones constantemente están llevando a cabo evaluaciones con el propósito de analizar el desarrollo y evaluación a lo largo del tiempo; además que estas ayudan a identificar el valor diferencial de los colaboradores que ha creado respecto a sus competencias y capacidades (Canales et al., 2021). Siendo de esta forma que, las entidades, han implementado el direccionamiento humano, vinculado a las tácticas que les faculte llevar a cabo un seguimiento al colaborador, brindando compensaciones y estableciendo políticas

de retención, conllevando hacia un resultado positivo respecto a la consecución de fines (Ramírez et al., 2019).

En cuanto al rango internacional, Guerrero et al. (2019) determinaron que, en las entidades públicas de la localidad de Manta, existió una debilidad en la confianza, puesto que los jefes no son flexibles y eran autoritarios, por lo que las decisiones que toma los colaboradores se hacen de manera escasa; generando un ambiente basado en órdenes, disminuyendo las cualidades, compromiso e iniciativa.

También, Romero y Salcedo (2019) estudiaron a una entidad pública de Colombia, en donde encontraron falencias relacionadas con el apego de los subalternos hacia su establecimiento, producto de una desmotivación, conllevando a que el rendimiento de los colaboradores no sea el óptimo; además, algunos de ellos no contaban con las competencias requeridas para el puesto.

En España se reveló que en los últimos 30 años el horario laboral disminuyó de 37 h semanales a 31,8 h semanales, esto debido a factores como el envejecimiento laboral, la inadecuada gestión humana, los rezagos del Covid-19, el peso del crecimiento de los servicios, etc.; conllevando a una disminución significativa de la productividad (Ramírez Pavel, 2023).

Respecto al nivel nacional, la disminución continua de crecimiento es muy preocupante puesto que en solo 10 años pasamos de 6 % a 2,5% esto por factores políticos, la incorrecta construcción de colaboradores productivos, la falta de soporte de capital humano, etc. (El Comercio, 2023).

En Chosica- Lima, una evaluación a una entidad pública prestadora de servicios, reflejo que los grados de manejo del patrimonio humano y productividad

colaborativa se encontraron en un rango moderado con valores de 58% y 52%, lo evidenció que los colaboradores de la organización, presentan dificultades para desarrollar y resolver las actividades, dado que presentan limitación en conocimiento, capacitación, etc. (Casana & Carhuacho, 2019).

Una indagación realizada a una entidad pública en Lambayeque, reveló que no se está cursando un adecuado manejo del talento del personal, se infirió también que las entidades públicas no promueven nuevos competencias y conocimientos; además los colaboradores públicos no tenían interés por desarrollar sus actividades, debido a una desmotivación, lo cual se traducía en un desempeño ineficiente. (Anastacio et al., 2020).

En panorama local, la red asistencial de Cajamarca evidenció diferentes problemas que se encuentran orientados a la inoportuna dirección del recurso humano de los subordinados administrativos que laboran en esta entidad, esto sin duda alguna aduce a la no consecución de propósitos organizacionales, lo que contribuye a la reducción de la productividad laboral reflejado en una atención asistencial no de calidad y adecuada que no cubre las expectativas y necesidades de los asegurados. Asimismo, esto se puede notar en las quejas constantes que se reciben, lo que evidenció una preocupación para la entidad que busca tomar medidas y estrategias para contrarrestar este problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?

¿Cuál es la relación de la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?

¿Cuál es la relación de la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?

¿Cuál es la relación de la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?

¿Cuál es la relación de la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?

1.3. Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca, 2022.

1.4. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Establecer la relación de la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Establecer la relación de la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca

Establecer la relación de la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Establecer la relación de la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Surge producto de que, esta indagación sumaría a la literatura acerca de la gestión humana y la productividad, teniendo como fin el de contribuir con la comunidad científica y el de aportar con información en los vacíos teóricos, de modo que funcione como fuente para que otros investigadores para futuros estudios relacionados con la temática,

1.5.2. Justificación práctica

Se da por el hecho de buscar inspeccionar el proceder de las constantes en análisis en el contexto de subordinados administrativos de una red asistencial pública, por lo que la intención de esta investigación es aportar información de

interés, además de contribuir como un diagnóstico de la realidad actual de la entidad en estudio, para poder establecer estrategias y planes para ahondar este problema.

1.5.3. Justificación académica

Permitirá fortalecer los conocimientos asociados con el manejo del humano y la eficiencia y así lograr conseguir el título profesional de Licenciado en administración en la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.6. Limitaciones de la investigación

Fueron las relacionadas con los antecedentes a nivel nacional, puesto que son pocos las investigaciones actuales que han evaluado a una entidad como la Red Asistencial; de igual forma, otro limitante encontrado fue respecto al acceso a documentos que contienen datos importantes para la fundamentación del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

González et al. (2021) en su estudio “*La gestión del Recurso Humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en el hospital privado*”. El cual fue un artículo perteneciente a la revista dominio de las ciencias, perteneciente a la base de datos de Dialnet.

La presente indagación se propusieron conocer la influencia de la gestión del Recurso Humano en la satisfacción y la productividad laboral dentro las empresas privadas. Metodológicamente fue descriptivo, no experimental, explicado, el rango poblacional estuvo integrado por 75 subalternos de un hospital. La táctica empleada fue la encuesta y cuestionario, asimismo se concluye que:

Se concluye que el índice de conexión entre los constructos es de 0.186 y un valor de significancia de 0.055, los que muestra su superioridad a el límite expuesto, por lo que se expresa que no existe influencia entre los constructos.

López (2022) en su indagación “*La gestión del Recurso Humano y la productividad en la empresa Tecnimadera ubicado en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua- Ecuador*”. Tesis de licenciatura en la Universidad Nacional De Chimborazo.

Esta indagación tuvo como fin estimar la relación entre la gestión del Recurso humano y la productividad laboral. Se abordó un rigor cuantitativo, correlacional y no experimental, teniendo como muestra a 10 elementos participativos, a los cuales se les direccionó el cuestionario, con un total de 20 ítems

con 5 soluciones de respuesta modo Likert, cuya confiabilidad es de 0.747 alfa de Cronbach.

Se concluye que, la Gestión del recurso humano se relaciona con la productividad en la empresa con una correlación Rho de Spearman de 0.667 y un valor de significancia de 0.035. Por lo que se denota que ambos constructos se desarrollan en la misma medida en la unidad económica.

León (2023) en su indagación “*Administración del Talento Humano y la Productividad en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Fernando Daquilema” Matriz Riobamba*”. Tesis de licenciatura en la Universidad Nacional De Chimborazo.

Tuvo como fin estimar la relación entre la gestión entre administración del talento humano y la productividad. Se abordó un rigor mixto, correlacional y no experimental, teniendo como muestra a 69 elementos participativos, a los cuales se les direccionó el cuestionario, con un total de 22 ítems con 5 soluciones de respuesta modo Likert.

Se concluye que, existe una conexión entre administración del talento humano y la productividad cuya índice significancia es de 0.000 y un coeficiente de Chi cuadrado de 54.763. Lo que denota que ambos constructos se desarrollan en la misma medida y proporción en la unidad económica.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Jinez y Choque (2023) en su indagación “*Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios*”. El cual fue un artículo perteneciente a la revista SCIELO.

Esta indagación se propuso precisar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios. Metodológicamente, fue cuantitativo, sin experimento, explicativa y descriptiva. La escala de población estuvo integrada por 220 subordinados. La táctica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, con 5 soluciones de respuesta modo Likert. La acreditación del instrumento se ejecutó por conducto del coeficiente Cronbach arrojó un valor 0,948 y 0.772 que indica un grado de confiabilidad aceptable. Finalmente se concluyó:

Que el factor de correlativo Spearman evidenció un valor de 0.230 y un valor significativo de 0.00; lo que evidencia una asociación directamente significativa fuerte entre las constantes en estudio, infiriendo que, a mayor nivel de manejo del medio humano, mayor nivel del cumplimiento de labores en subalternos asistenciales de un hospital en Huancavelica, asimismo se precisó un valor Spearman de 0.177 entre la dimensión participación del personal y la constante cumplimiento de labores, deduciendo un vínculo fuerte y directo.

Castro y Delgado (2020) en su tesis “*Gestión del recurso humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*”. Perteneciente a la revista Ciencia Latina, cuya institución es la Universidad César Vallejo

Esta indagación tuvo como fin precisar un patrón de manejo del recurso humano para que el proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020 logre acrecentar el rendimiento en tareas. Metódicamente fue básica, no experimental, descriptiva y transeccional. El rango poblacional fueron 70 subordinados. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Hay una admitida dirección del equipo humano y rendimiento en tareas por parte de los subordinados, dado que una optimización más efectiva del manejo del equipo humano repercutirá a una mejora significativa en el rendimiento en tareas. Además, en la dimensión de la gestión humana, los subordinados admiten que la organización potencia sus habilidades técnicas y se esfuerza por ampliarlas con el fin de desempeñar sus funciones de manera óptima.

Tamay (2021) en su tesis “*Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020*” Tesis de maestría en la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú.

Esta pericia precisa si la gestión humana repercute en la productividad laboral del gobierno regional de la Libertad. Esta pericia fue cuantificable, aplicada, no experimental, correlativa – causal. El número muestral es de 163 colaboradores. La técnica de obtención de registros fue la encuesta y el instrumento fueron 2 cuestionarios con 30 ítems cada uno y 5 alternativas de respuesta tipo Likert por cada cuestionario. La legitimidad de los instrumentos se ejecutó por intermedio del coeficiente de Cronbach, el cual arrojó valores de 0,831 y 0,841 respectivamente, indicando un grado de confiabilidad bueno. Finalmente se concluyó que: El análisis Spearman, evidenció un coeficiente de 0.942 y una significancia menor al 0.05, demostrando una asociatividad significativa y positiva de la gestión humana y la productividad en funciones del Gobierno Regional de La Libertad -2020; además, el reclutamiento, planificación del colaborador, relaciones laborales, desarrollo y comportamiento ético se relaciona con la productividad en un índice de 0.741, 0.810, 0.842 0.810 y 0.852; asimismo se precisó que el 57.7% de subalternos, perciben que la gestión humana se localiza en una escala regular, y la eficiencia en

funciones se clasifica como promedio. Esto subraya la importancia de que las organizaciones reconozcan que el personal empleado es un factor fundamental para alcanzar el éxito, puesto que la mejora en la administración pública está directamente relacionada con la mejora en la eficiencia del Estado.

Álvarez et al. (2022) en su tesis “La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano. 2020”. Tesis de maestría en la Escuela de Pregrado – Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima – Perú.

Esta indagación precisa la asociatividad de la gestión de recursos humanos y la productividad. Metodológicamente, fue aplicada, cuantitativa, no experimental y correlativa. El universo poblacional lo integraron 25 supeditados. La táctica fue la encuesta y los instrumentos fueron 2 cuestionarios.

Que por intermedio de la prueba Spearman se evidenció un valor correlativo de 0.742 y una significancia menor al 0.05, demostrando una asociatividad significativa y positiva entre el manejo de recursos humanos y la productividad de los subalternos administrativos.

De La Cruz (2021) en su tesis “*Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020*”. Tesis doctoral en la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo, Lima- Perú.

Esta indagación se propuso precisar la asociación entre gestión administrativa y comunicación organizacional sobre productividad laboral. Metodológicamente, fue cuantitativo, transversal, correlacional. El rango poblacional estuvo agrupado por 83 colaboradores. La táctica para la obtención de registros fue la encuesta y el instrumento fueron 3 cuestionarios, con 25; 24 y 21

ítems, con 5 opciones de respuesta. La legitimación de los instrumentos se plasmó por intermedio del coeficiente de Cronbach, el cual arrojó valores de 0,71; 0,74 y 0,81 respectivamente, indicando un grado de confiabilidad aceptable.

Finalmente se concluyó que: El manejo administrativo y la interacción organizativa inciden significativamente en la productividad laboral de la Red Huamanga, puesto que al obtenerse una significancia inferior al 0.05 según los coeficientes de Cox y Snell, y Nagelberke.

Se deduce que el constante manejo administrativo influyó de predominante en la productividad laboral de los colaboradores, con una precisión que osciló entre el 52.9% y el 61.1%, según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, respectivamente.

Mamani (2018) en su pericia "*Gestión del recurso Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018*". Tesis de maestría en la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo – Lima – Perú.

Esta indagación tuvo como intención precisar la asociación entre la gestión humana y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red Salud de Antabamba. Metodológicamente, fue básico, descriptivo, no experimental – transaccional y correlativo. El universo poblacional estuvo integrado por 130 supeditados. La táctica fue la encuesta y el instrumento fue 1 cuestionario, con 30 reactivos y 5 criterios de solución modo Likert. La validación del instrumento se realizó por intermedio del coeficiente Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,925 y 0.930; indicando un grado de confiabilidad excelente.

Finalmente se finiquitó que: Hay una asociatividad significativa moderada de la gestión humana y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud en Antabamba, en fundamento a se obtuvo un valor correlativo Spearman de 0,460 y un valor de significativa inferior a 0.05.

También detalló un coeficiente de 0,342 entre el reclutamiento y desempeño de los colaboradores; al igual que la capacitación se relaciona con el desempeño laboral, con un índice de 0.466.

Huamán (2022) en su pericia “*Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y productividad laboral en la red asistencial de Apurímac*”. Tesis de maestría en la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo, Callao-Perú.

Esta indagación se propuso precisar establecer el nexo entre gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y productividad laboral. Metodológicamente, fue pura, cuantificable, no experimental, descriptiva y correlativa. El grupo poblacional fueron 104 subalternos. La táctica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con 24 ítems y 5 valoraciones de respuesta tipo Likert. La validación del instrumento se realizó por intermedio del coeficiente Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,87; indicando un grado de confiabilidad bueno.

Finalmente se concluyó que: La existencia de un coeficiente Spearman, el cual reflejó un valor de 0,612 determinando una relación moderada y directa entre el manejo administrativo y la productividad laboral en la red asistencial- Apurímac, por lo que se indica que así se mejora el manejo administrativo estatal, también se acrecentará la productividad en la red asistencial.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Guevara (2022) en su indagación “*Gestión del Recurso Humano y Desarrollo Organizacional en los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2019*”. Tesis de maestría en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Esta pericia tuvo como fin puntualizar el nexo entre gestión del recurso humano y desarrollo organizacional. El tipo de metodología fue pura, cuantificable, no experimental y correlativa; teniendo como muestra a 57 laboradores. La fiabilidad de los instrumentos se ejecutó por intermedio del coeficiente Cronbach, el cual arrojó valores de 0,914 respectivamente.

Finalmente se concluyó que: Ambos constructos se desarrollan en la misma medida, denotándose un índice de conexión de 0.663, con un valor de 0.000; por lo que se indica que ambos constructos se desarrollan en la misma proporción en la entidad municipal.

Además, el componente colocación de personal, capacitación y evaluación de personal se relaciona con el desarrollo organizacional en un índice de 0.510, 0.485 y 0.532 respectivamente.

Palacios (2022) en su tesis “*Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL – Cajamarca, 2020*”. Tesis de maestría en la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo.

Esta indagación se propuso como fin señalar la asociatividad gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una UGEL. La metódica empleada fue básica, no experimental-transeccional, correlacional. El universo poblacional estuvo establecido por 50 supeditados. Para la consecución de

registros se aplicó la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios, uno con 26 ítems y con 5 diferentes opciones de respuesta, tipo Likert; asimismo, el otro cuestionario se conformó por 26 ítems, y con 4 opciones de respuesta. La ratificación de los instrumentos se condujo con la ayuda del coeficiente de Cronbach, el cual arrojó valores de 0,89 y 0,93 respectivamente, indicando un grado de confiabilidad buena y excelente respectivamente. Finalmente se concluyó: Que el coeficiente correlativo de Pearson precisó un valor de 0,517 y una escala significativa de 0.000, lo precisa un nexa significativo alto entre el manejo del recurso humano y la actuación en roles del personal administrativos de una UGEL.

Un relacionamiento significativo entre el manejo del recurso humano y la motivación del personal administrativo, dado que se precisó un coeficiente Pearson de 0.300 y un valor significacional de 0.000.

Díaz (2020) en su tesis “*Implementación del plan de recursos humanos y la mejora de la productividad en el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación de la sede Cajamarca, 2019*”. Tesis de licenciatura en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

La indagación tuvo como propósito precisar en qué grado el plan de recursos humanos incide en la evolución productiva de servidores del Ministerio Público, en Cajamarca. Metodológicamente, fue cuantitativo, descriptivo, explicativo. El rango poblacional lo conformaron 42 subordinados públicos. Para la adquisición de registros se ejecutó la táctica fue la encuesta y como instrumento 1 cuestionario de 24 ítems, con 5 opciones de solución Likert. La validación del instrumento se efectuó por intermedio del Alpha de Cronbach, el cual reflejó un valor de 0,81, indicando un grado de confiabilidad bueno. Finalmente se concluyó que: Por

intermedio del método de T-Student, se evidenció un valor significativo de 0.000 y lo que determina que la realización del plan de medios humanos, mejora la eficacia de los servidores del Ministerio Público en Cajamarca.

Román (2022) en su estudio *“Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca”*. Tesis de maestría en la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo.

En esta indagación se propuso señalar la incidencia del clima laboral en la productividad de supeditados de una entidad de salud en San Ignacio. Metodológicamente, fue cuantitativo, básica, no experimental y correlativa; el universo poblacional estuvo constituido por 30 supeditados. Para la obtención de registros se aplicó la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios de 10 ítems cada uno, con 3 opciones de respuesta. La legitimación de los instrumentos se ejecutó por intermedio del coeficiente Cronbach, el cual arrojó valores de 0,91 y 0,88 respectivamente, indicando un grado de confiabilidad excelente y buena respectivamente.

Finalmente se concluyó: Un relacionamiento positivista medio entre el clima de labores y la eficiencia de los supeditados del establecimiento de Cajamarca, dado que se precisó un coeficiente de Spearman igual a 0.595 y un valor de significancia de 0.001.

Que el 63,3% del universo muestral precisa al constructo clima laboral como regular, asimismo un 20% lo calificó como malo y solamente un 16,67% del total lo discierne como bueno; por lo que se deduce que una entidad ejecutora en Cajamarca experimenta un clima laboral regular, debido a la persistencia de algunas

diferencias, así como a la carencia de instalaciones propias que permitan disponer de espacios adecuados para ejecutar sus acciones de modo efectivo.

2.2. Bases teórico y conceptual

2.2.1. Gestión de recursos humanos

2.2.1.1. Fundamentos Teóricos de la gestión del recurso humano

Las teorías que fundamentan esta constante corresponden a las propuestas por Bertalanffy y Fayol, específicamente las teorías de los sistemas y la teoría clásica de la administración, mismas que se especifican a continuación:

A. Teoría de los sistemas de Bertalanffy

Bertalanffy (2019) establece que los sistemas están compuestos por un grupo de elementos independientes, los cuales integran un conglomerado de partes que conllevan a que todo sea un todo unitario. Asimismo, este sistema lo integran ciertas características, mismas que se describen a continuación:

Propósito u objetivo, representa a todos aquellos fines que se quieren alcanzar; así como las relaciones formadas; entonces esta característica establece una disposición que generalmente busca un fin a alcanzar (Chiavenato, 2018).

Globalidad o totalidad, esta característica menciona que todos los sistemas poseen una naturaleza orgánica, es decir, cuando un hecho genere cambios en uno de los elementos del sistema, también deberá generar cambios en todo lo demás (Chiavenato, 2018).

B. La teoría clásica de Henry Fayol

En cuanto a la teoría clásica, propuesta por Henry Fayol (2019) menciona que en las organizaciones se deben enfocar en tener una componente que les

garantice la excelencia en todos los rubros, teniendo como principales participantes a los colaboradores, las áreas y departamentos; puesto que el autor considera que las actividades que se desarrollan dentro de la entidad no solo deben ser ejecutadas por los directivos, sino que deben intervenir también los de menor nivel jerárquico, es decir, los subordinados, debido a que son ellos quienes hacen posible que se pueda asegurar el funcionamiento de un establecimiento.

2.2.1.2. Definiciones de gestión de recursos humanos

Barrios et al. (2020) menciona que es uno de los componentes trascendentales en el aspecto estratégico de las entidades, puesto que conllevan un papel esencial, en donde se faculta el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el entorno; por lo que el crecimiento de una institución, debido a que se basa en la empleabilidad del recurso humano como un aporte necesario para la generación de conocimiento productivo.

Asimismo, Chiavenato (2019) menciona que es un proceso que comprende cinco sistemas dinámicos, mismos que se encargan de captar y atraer a personas, para delegar las actividades, mientras que, se busca retener a los colaboradores en la institución; además de lograr su desarrollo, para luego ser evaluados por el establecimiento.

2.2.1.3. Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Chiavenato (2019) establece que el desarrollo que requiere seguir la gestión humana para lograr resultados efectivos, debe estar compuesto por cinco elementos; siendo estos los relacionados con la provisión, organización, retención, desarrollo y evaluación del colaborador integrante de la organización.

Dimensión 1: Provisión de personal

Este elemento conlleva asegurar la disponibilidad de los colaboradores a la entidad, siendo esta fase la cual se encarga de investigar en el mercado los talentos que pueden formar parte de la organización, para luego reclutarlos y por último, seleccionarlos, logrando de esta forma completar la fase de aprovisionamiento, generando el ingreso del colaboradores al sistema organizacional (Chiavenato, 2019). Asimismo, este proceso se establece en los siguientes subsistemas:

Indicador 1: Investigación del mercado de RR. HH.

Hace referencia al grupo de individuos que se encuentran calificados para realizar un trabajo determinado lugar y tiempo; por lo que, este mercado cuenta con postulantes y/o candidatos potenciales o reales respecto a determinadas oportunidades de trabajo, mismas que presentan las características y condiciones necesarias para laborar (Chiavenato, 2019)..

Indicador 2: Reclutamiento de colaboradores, este elemento se da a partir del requerimiento sea de actualidad o futura que se plantea el área recursos humanos de la entidad, conllevando a que se realicen un conglomerado de técnicas y procedimientos que permiten atraer posibles postulantes latentemente calificados y capaces para poder ocupar el puesto (Chiavenato, 2019).

Indicador 3: Selección de colaboradores

Es aquel elemento que le sigue al reclutamiento, siendo este el encargado de decidir, elegir y escoger; de filtrar la entrada, de clasificar y por último de restringir; por lo que básicamente realiza este componente es el de buscar entre los postulantes reclutados, para elegir los más adecuados para ocupar los puestos disponibles (Chiavenato, 2019).

Dimensión 2: Organización de personal

Este segundo elemento importante dentro del proceso de gestión de recurso humano, conlleva aquella integración que se requiere llevar a cabo cuando existen nuevos integrantes a la entidad, así como el diseñar los puestos de trabajo y el análisis del rendimiento en el puesto, conllevando que en este proceso se enfoque en integrar a los nuevos integrantes; también de situarlos en sus nuevos puestos de trabajo y por último evaluar su rendimiento (Chiavenato, 2019). Asimismo, este proceso se establece con los siguientes indicadores:

Indicador 1: Diseño de puesto, es una descripción del contenido del cargo, cómo se realiza la tarea y cómo se relaciona con otros campos y cargos para satisfacer las necesidades organizacionales, personales, tecnológicas y sociales de la persona a cargo de ocupar ese cargo (Chiavenato, 2019).

Indicador 2: Descripción y análisis del puesto, incluye detalles de deberes y responsabilidades que distinguen y constituyen otros cargos en la organización. Es decir, describe en detalle los atributos del puesto, la frecuencia de ejecución, los métodos utilizados para realizar la tarea y la meta. En cuanto al análisis, se agrega después de la descripción de las publicaciones, se ha establecido el contenido, se evalúa la publicación de acuerdo con los requisitos que hace a su propietario (Chiavenato, 2019).

Indicador 3: Evaluación del desempeño

Es aquel que conlleva realizar una valoración de manera sistemática acerca de cómo los integrantes de la organización vienen desarrollando en relación con la asignación de sus puestos, identificando de esta forma la integración del colaboradores o al cargo en que se sitúa y los problemas respecto a la supervisión

de los colaboradores; además, de las disconformidades, desaprovechamiento de los subordinados que poseen más competencias que el requerido en el cargo, desmotivación, entre otros (Chiavenato, 2019).

Dimensión 3: Retención de personal

Este proceso requiere mantener la motivación de los empleados, es decir, requiere que las organizaciones tengan una serie de preocupaciones, entre las que destacan las relacionadas con las recompensas económicas, los beneficios sociales y la salud en las labores. Asimismo, este proceso se establece en los siguientes subsistemas:

Indicador 1: Remuneración, este elemento conlleva una recompensa que un colaborador percibe, producto de haber ejecutado un conjunto de actividades laborales de la entidad, siendo que esta forma de compensación se realiza de dos maneras, la directa corresponde al pago que recibe el individuo en forma de salario, premios, bonos y comisiones; mientras que la indirecta se refiere a las gratificaciones, vacaciones y extras (horas extras, riesgos, etc.) (Chiavenato, 2019).

Indicador 2: Prestación de servicios sociales, este elemento incluye las facilidades, beneficios y prestaciones que las entidades proporcionan a sus subordinados, con la finalidad de ahorrarles inquietudes y esfuerzos. Por lo que este factor es de trascendencia en alusión que justifica la remuneración que percibe el colaborador, teniendo este como base principal, el satisfacer sus necesidades básicas (Chiavenato, 2019).

Indicador 3: Higiene y seguridad en el trabajo, este indicador hace referencia a la higiene al grupo de normativas y procesos que pretenden garantizar la integridad mental y física del subordinado; mientras que la seguridad en el centro

laboral son las medidas técnicas, psicológicas, médicas y educativas para anticipar accidentes, desechar las cualidades inseguras del entorno (Chiavenato, 2019).

Indicador 4: Relaciones con los empleados: conlleva a las actividades de recursos humanos vinculados a los movimientos y trato del colaboradores dentro de la institución; de igual forma, este elemento incluye contrato de carácter legal-normativo, en donde uno o más sindicatos representantes en el ámbito económico o profesional Definen las condiciones laborales pertinentes para las relaciones laborales individuales dentro de las áreas que abarcan sus respectivas representaciones (Chiavenato, 2019).

Dimensión 4: Desarrollo de personal

Conlleva que la organización pueda realizar una inversión en beneficio de los miembros de la institución; ello con el propósito de que se optimice el conocimiento organizacional y el aprendizaje institucional; por ello, este proceso implica incrementar las competencias organizacionales y el capital humano (Chiavenato, 2019). Asimismo, este proceso se establece en los siguientes subsistemas:

Indicador 1: Capacitación, este indicador conlleva se refiere a un breve período de educación ejecutado de modo organizado y sistemática, durante el cual individuos adquieren datos, desarrollan habilidades y destrezas relacionadas con los objetivos previstos, es decir, una formación que permite la transferencia de conocimientos específicos relacionados con las actividades laborales, así como actitudes hacia las áreas de actividad de la organización (Chiavenato, 2019).

Indicador 2: Desarrollo profesional, esta formación profesional perfecciona y optimiza al hombre para que pueda especializarse en la profesión;

siendo que, la formación profesional está orientada al desarrollo, extensión y superación colaboradores para desarrollar la especialización en una específica especialidad en la entidad o para aumentar la eficacia y productividad del puesto (Chiavenato, 2019).

Indicador 3: Desarrollo organizacional, cada establecimiento es una estructura compleja de personas con particularidades propias, como su propia cultura y sistema de valores, por lo que este subsistema se entiende como la capacidad del establecimiento para adaptarse y cambiar (Chiavenato, 2019).

Dimensión 5: : Evaluación de personal

Este proceso asume que diferentes partes de la empresa asumen responsabilidades lineales hacia los empleados de manera adecuada. El proceso de control es iterativo y cíclico, sirve para llevar la operación a los estándares establecidos (Chiavenato, 2019).. Asimismo, este proceso se establece en los siguientes subsistemas:

Indicador 1. Sistema de datos, realiza la función de recolectar, procesar, almacenar y transmitir información de manera que facilite la toma de decisiones. De manera similar, una base de datos sirve como una colección de archivos relacionados y estructurados lógicamente, organizados para facilitar el acceso a los registros (Chiavenato, 2019).

Indicador 2: Ética, conlleva un cúmulo principios éticos a los que se adhieren todos en una sociedad; También les permite equilibrar el comportamiento humano y los contextos sociales en el sentido de que nadie sale perjudicado. La ética, por otro lado, se forma con el tiempo y se basa en la cultura y los valores históricos de una sociedad (Chiavenato, 2019)..

Indicador 3: Responsabilidad social, incluyen actividades y eventos socialmente responsables en los que los miembros de una organización o empresa realizan misiones de caridad con el público y los grupos con los que tienen más contacto. En otras palabras, la responsabilidad social incluye la aptitud y la actitud de la empresa respecto a los requerimientos de la sociedad (Chiavenato, 2019).

2.2.2. Productividad laboral

2.2.2.1. Fundamentos Teóricos de la productividad laboral

Las teorías que fundamentan a esta constante, corresponden a las propuestas por McClelland y Lawler III, quienes propusieron sus teorías sobre las necesidades aprendidas y las expectativas:

A. Teorema de las necesidades aprendidas de McClelland

Paradigma propuesto por McClelland, quien propone que las necesidades motivadoras se establecen en tres elementos siendo este la afiliación, poder y el logro que sienten las personas; siendo que la gran parte de estas necesidades son adquiridas en el ambiente vivencial, es decir, la persona tiene enfrentarse al entorno para poder vivir en él. Por ello, a partir del aprendizaje que obtenga la personas es que generará ajustes específicos en base a sus necesidades, las mismas que inciden en su comportamiento y, por consiguiente, en su rendimiento (Odicio et al., 2021).

B. La teoría de las expectativas de Lawler III

Propuesta por Lawler III quien establece que uno de los elementos que motivan a los colaboradores es el aspecto monetario, puesto que esté motiva al colaborador a poder desempeñarse mejor, este elemento se ve apoyado con algunas conductas, las cuales son el compañerismo y la dedicación dentro de la organización. Por ello, el elemento dinerario se convierte en un aspecto

motivacional para los individuos, debido a que les faculta atender y satisfacer a sus necesidades las cuales no solo corresponden a las biológicas y de seguridad, sino también, las de autorrealización, de estima y sociales; de tal forma que los colaboradores consideran que su rendimiento está vinculado con el aumento monetario, por lo que incrementará su productividad para obtener dicho aumento (Flores et al., 2018)

2.2.2.2. Definiciones de productividad laboral

De acuerdo con Mendieta et al. (2021) Menciona que se asocia con lo que una entidad espera en nexos con las actividades cursadas por un subordinado en un lapso de tiempo específico. Por lo que, el comportamiento, que se entiende está bajo el control de la persona, lo que implica que la exhibición de dicho comportamiento pueda contribuir al progreso y avance de la entidad (Geraldo, 2022).

Asimismo, Roldán y Linares (2021) indican que la productividad está conformada por un grupo de comportamientos fundamentales para la consecución de los resultados en una institución; siendo que los roles y acciones de los colaboradores deben de ir ligados a las especificaciones que se dieron al momento de reclutarlos para que el rendimiento sea eficiente. Además, Marrufo y Pacherez (2020) complementan al aseverar que el desenvolvimiento a nivel colaboradores y profesional que manifiesta el colaborador en la ejecución de sus funciones, dan resultados más óptimos.

Por lo tanto, la eficiencia en labores, hace alusión a la actitud direccionada a la optimización del desempeño de los colaboradores y con ello poder ejecutar sus funciones y actividades en la institución.

2.2.2.3. Dimensiones de la productividad laboral

Tamay (2021) establece que la productividad laboral, está comprendida por cinco componentes, los cuales se mencionan a continuación:

Dimensión 1: Eficiencia

Este elemento comprende el análisis para la mejora y optimización de la metodología instaurada dentro de un establecimiento con el fin de conseguir el correcto rendimiento del equipo de trabajo (Franco et al., 2021). Por lo que, mientras que la entidad sea eficiente en relación con los requerimientos de los colaboradores, proveedores y usuarios, permitirá lograr los fines planteados del establecimiento (Machín et al., 2019). Entonces, a partir de ello, se entiende que tanto las organizaciones como quienes la componen, se establecen metas por lograr.

Dimensión 2: Eficacia

En cuanto a la eficacia, esta comprende al resultado final que se obtiene; así como la planificación de los productos, siendo que estas tareas que se cursan permiten conocer cuantitativamente el cumplimiento de los propósitos establecidos, tomando en consideración como criterio exclusivo a la cantidad, siendo relacionado con la forma efectivista, donde no se enfatiza el costo, sino en el resultado final, es decir, el obtener un bien óptimo y superior. Por lo que, la eficacia se considera a la forma en que se evalúa el nivel de cumplimiento de un objetivo planteado, puesto que, si este se llega a cumplir, la organización habría actuado con eficacia (Bohórquez et al., 2020).

Dimensión 3. Servicio prestado:

Este elemento conlleva el enfoque de la evaluación de lo producido por la organización, donde se consideran las particularidades en labores de los

subordinados, las cuales comprenden la realización de procedimientos eficientes para agrupar todos los esfuerzos, en cuanto a la mejora y conservación de la calidad; siendo estos realizados por los integrantes de la organización, de tal forma en que estos elaboren los bienes de acuerdo a las necesidades de los usuarios y con los niveles más rentables para la organización (Terán et al., 2021).

Dimensión 4: Competencias Laborales:

Esta dimensión hace referencia a las conductas, saberes, motivos, habilidades, competencias, capacidades y principios éticos, que requiere los colaboradores para poder desempeñarse satisfactoriamente en el ámbito laboral; estas competencias comprenden las capacidades cognoscitivas o intelectuales, las formas de conducta, la motivación, el conocimiento, las capacidades manuales, el autoconcepto y las características psicofísicas; por lo que, estas particularidades están sujetas a la persona, las cuales aplica en su desempeño laboral para mejorar su productividad (Galarza et al., 2020).

Dimensión 5: Mejora Continua:

Hace referencia a las herramientas fundamentales para aumentar la ventaja competitiva de las organizaciones. Entonces bajo este fundamento, se tiene que el empleo de los recursos de las empresas, en especial del humano; lo cual indica que la organización debe adoptar un estilo de acción en el interior de la misma (Espinoza, 2020), siendo que aquello convierte a la mejora continua en uno de los pilares importantes de la institución; aunque puede ser complicado el implementarlo, por lo que, quienes gestionan la entidad requieren conocer todo aquello que impulsa y motiva a sus colaboradores, generando que estos trabajen de manera sostenida y entusiasta en la institución (Llumiguano et al., 2021).

2.3. Definición de términos básicos

Actitud

Es la predisposición que tiene el individuo para reaccionar de ante los acontecimientos, etc. (Grijalva et al., 2019).

Comportamiento

Manera en la que un sujeto se comporta o responde ante situaciones en su ambiente circundante (Chiavenato, 2018).

Competencias

Conlleva la identificación de las cualidades necesarias, el nivel de las competencias, el curso y evaluación de las cualidades, la inversión en la mejora de competencias (Jaimes et al., 2018)

Motivación

Radica en el interior de cada individuo, es una fuerza la cual conduce a ciertos comportamientos (Chiavenato, 2018).

Objetivos organizacionales

Son los fines futuros a los que se pretende llegar en un preciso plazo (Chiavenato, 2018).

Recompensa

Es la recompensa por su esfuerzo; por alcanzar los objetivos propuestos cumpliendo con las expectativas de rendimiento es motivo de reconocimiento y satisfacción (García & Cerdas, 2020).

Rendimiento

Capacidades de comportamiento de un equipo o sujeto, en aneión con las expectativas propuestas (Chiavenato, 2019).

Resultados

Consecuencia de una determinada acción (Chiavenato, 2018).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

H0: La gestión de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022.

3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación directa entre la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

H2: Existe una relación directa entre la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

H3: Existe una relación directa entre la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

H4: Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

H5: Existe una relación directa entre la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

3.3. Variables

3.3.1. Definición Conceptual

Variable 1: Gestión del Recurso humano

Chiavenato (2019) establece que el procedimiento sigue la gestión humana para lograr resultados efectivos, debe estar compuesto por cinco elementos; siendo estos los relacionados con la provisión y evaluación del subordinado integrante de la organización.

Variable 2: Productividad Laboral

Es la actitud direccionada a la optimización del desempeño de los colaboradores y con ello poder ejecutar sus funciones y actividades laborales en la institución (Marvel et al., 2011, como se citó en Tamay, 2021).

3.3.2. Operacionalización de Variables

Variable 1:

Gestión del Recurso humano, que será evaluado a través de la adaptación del cuestionario de gestión del recurso humano de Mancilla y Vara (2018).

Dimensiones:

Provisión de personal

Organización de personal

Retención de personal

Desarrollo de personal

Evaluación de personal

Variable 2:

Productividad Laboral, que será evaluado a través del cuestionario de Tamay (2021), quien propone las siguientes dimensiones:

Dimensiones:

Eficiencia

Eficacia

Servicio Prestado

Competencias Laborales

Mejora Continua

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipología aplicada, puesto que el estudio se orientó específicamente en la elaboración y aportación de nuevos registros en alusión a la inspección que se estará desarrollando sobre las constantes de estudio, ello con la intención de poder incrementar el aprendizaje mediante la investigación de información y así mismo medir la asociatividad entre los constructos estudiados (Cohen & Gómez, 2019)

El nivel fue descriptivo, siendo teniendo como propósito el de recopilar datos necesarios acerca de alguna particularidad, situación, personas, circunstancias, entre otros; de igual forma, tendrá un alcance correlacional, debido a que se evaluará la relación de un constructo con otro (Arias, 2020).

4.1.1. Diseño de la investigación

Fue sin experimentación, de acuerdo a Arias (2020) las variables de estudio no son sometidas a ninguna condición de tipo experimental, ya que el objeto de análisis se conserva en su contexto natural, sin transformaciones planteadas.

De corte transaccional, en fundamento a que los registros recabados serán en un solo momento determinado; por lo que la investigación tendrá como finalidad describir ambas constantes e inspeccionar su relación e incidencia en un lapso de periodo determinado (Cabezas et al., 2018).

4.2. Método de investigación

Se utilizó el método deductivo - inductivo, se ejecutaron búsquedas en libros y recursos en línea para recopilar la información esencial que fundamenta la construcción del marco teórico presentado. Además, se aplicó el método analítico-sintético para verificar e interpretar los registros recolectados y procesados, lo que condujo a las conclusiones obtenidas en la indagación.

4.3. Población y muestra

Comprende al universo de individuos que poseen un grupo de condiciones y particularidades necesarias que se requieren para realizar el análisis en la presente indagación (Cohen & Gómez, 2019). Por lo tanto, el conjunto que compone la población correspondió a 93 subalternos administrativos.

Tabla 1

Población de colaboradores administrativos de la Red Asistencial de Cajamarca

Descripción Unidad Organizativa	Cantidad
GC At. Aseg G Plat.Ate. Aseg RA Cajamarca	4
GCSPE G Ac Acre Aseg SGG OSPE Cajamarca	6
RA Cajamarca CAPII Los Baños del Inca	1
RA Cajamar CM Cajabamba	2
RA Cajamar CM Celendín	2
RA Cajamar Dirección	7
RA Cajamar Dir RA Of Administrativa	6
RA Cajamar Dir RA Of Administrativa Unidad de Adquisiciones Ingeniería Hospitalaria y servicios	14
RA Cajamar Dir RA Of Adm Unidad de Finanzas	12
RA Cajamar Dir RA Of Adm Unidad de Recursos Humanos	8

RA Cajamar Dir RA Of Adm Unidad de Soporte Informático	2
RA Cajamar Dir RA Of Coordinación Prestación y Atención Primaria	2
RA Cajamar Dir RA Of Planificación Calidad y Recursos Médicos	9
RA Cajamar Dir RA Unidad de Admisión Registros Médicos Referencia y Contrarreferencia	16
RA Cajamar HII Cajamarca Departamento de Ayuda al Tratamiento y Diagnóstico	1
RA Cajamar Dir RA Of Asuntos Jurídicos	1
Total	93

Nota: Elaboración propia – 2022.

4.3.1. Tamaño de la muestra

Con relación al universo muestral, esta fue no probabilística por conveniencia, así mismo fue una muestra estratificada, la cual Cohen y Gómez (2019) indicó que este muestreo se aplica puesto que se tiene la disponibilidad y fácil acceso a los participantes que forman la muestra; además de que se ajustan a los requerimientos del investigador. Por lo tanto, la muestra fueron 50 subalternos administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Tabla 2

Muestra de colaboradores administrativos de la Red Asistencial de Cajamarca

Descripción Unidad Organizativa	Cantidad
GC At. Aseg G Plat. Ate. Aseg RA Cajamarca	2
GCSPE G Ac Acre Aseg SGG OSPE Cajamarca	3
RA Cajamarca CAPII Los Baños del Inca	1
RA Cajamar CM Cajabamba	2

RA Cajamar CM Celendín	2
RA Cajamar Dirección	4
RA Cajamar Dir RA Of Administrativa	3
RA Cajamar Dir RA Of Administrativa Unidad de Adquisiciones Ingeniería Hospitalaria y servicios	6
RA Cajamar Dir RA Of Adm Unidad de Finanzas	6
RA Cajamar Dir RA Of Adm Unidad de Recursos Humanos	4
RA Cajamar Dir RA Of Adm Unidad de Soporte Informático	2
RA Cajamar Dir RA Of Coordinación Prestación y Atención Primaria	2
RA Cajamar Dir RA Of Planificación Calidad y Recursos Médicos	4
RA Cajamar Dir RA Unidad de Admisión Registros Médicos Referencia y Contrarreferencia	7
RA Cajamar HII Cajamarca Departamento de Ayuda al Tratamiento y Diagnóstico	1
RA Cajamar Dir RA Of Asuntos Jurídicos	1
Total	50

Nota: Elaboración propia – 2022.

4.4. Unidad de análisis

Fue compuesta por los subordinados administrativos que prestan sus servicios profesionales a la Red Asistencial - Cajamarca.

4.5. Operacionalización de variables

4.5.1. Variable Independiente: Gestión del Recurso humano

Chiavenato (2019) establece el procedimiento que sigue la gestión humana para lograr resultados efectivos, debe estar compuesto por cinco elementos; siendo estos los relacionados con la provisión, organización, retención, mejora y evaluación de los subordinados integrantes de la organización.

4.5.2. Variable dependiente: Productividad Laboral

Es el proceder direccionado a la optimización del desempeño de los colaboradores y con ello poder ejecutar sus funciones y actividades laborales en la institución (Marvel et al., 2011, como se citó en Tamay, 2021).

Tabla 3

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Niveles y Rangos
Gestión de Recursos humanos	Chiavenato (2019) establece que el proceso que requiere seguir la gestión del recurso humano para lograr resultados efectivos, debe estar compuesto por cinco elementos; siendo estos los relacionados con la provisión, organización, retención, desarrollo y evaluación de los colaboradores integrante de la organización.	La gestión del talento se refiere al conjunto de procesos integrados por la organización, establecidos para incorporar y atraer; gestionar, motivar y retenerlos; y, desarrollar a los integrantes de las instituciones.	Provisión de personal	Investigación del mercado de RR. HH Reclutamiento de colaboradores Selección de los colaboradores	1,2,3,4	
			Organización de personal	Diseño de los puestos Descripción y análisis de los puestos Evaluación del desempeño	5,6,7,8	
			Retención de personal	Remuneración Prestación de servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo	9,10,11,12	Deficiente [20-33] Regular [34-46] Eficiente [47-60]
			Desarrollo de personal	Relaciones con los empleados Capacitación Desarrollo profesional Desarrollo organizacional	13,14,15,16	
			Evaluación de personal	Sistemas de datos Ética Responsabilidad social	17,18,19,20	
				Instrumentos de trabajo Labores productivas Mayores responsabilidades Aportes colaboradores Tiempo programado	1,2,3,4,5,6	Baja [30-49] Promedio [50-70] Alta [71-90]

optimización del desempeño de los colaboradores y con ello poder ejecutar sus funciones y actividades laborales en la institución (Marvel et al., 2011, como se citó en Tamay, 2021).	eficiencia, eficacia, servicios prestados, competencias laborales y mejora continua	Necesidad de indicaciones Misión institucional Nivel de liderazgo	
	Eficacia	Políticas organizacionales Principio de lealtad Cumplimiento de metas Objetivos laborales Motivación laboral Metas establecidas	7,8,9,10,11,12
	Servicios prestados	Mantenimiento de equipos Actividades asignadas Actitud positiva Recompensa económica Actividades desempeñadas Realización de actividades	13,14,15,16,17,18
	Competencias laborales	Ayuda prestada Presión laboral Tiempo laboral extra Estímulos laborales Proceso administrativo Información necesaria	19,20,21,22,23,24
	Mejora continua	Autoaprendizaje Recursos asignados Confianza en las funciones Alternativas de solución	25,26,27,28,29,30

Nota: Elaboración propia – 2022.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El tecnicismo empleado fue la encuesta. Para Arias, (2020) implica el proceso a través del cual se recopilan datos numéricos significativos, con el propósito de responder a las hipótesis establecidas con anterioridad. De igual modo, el instrumento fue el cuestionario, el cual según Guevara et al. (2020) está conformado por un conjunto de interrogantes, que tiene como finalidad utilizarlo para precisar información.

Para examinar la constante gestión de recursos humanos se empleó un cuestionario que constó de 25 apartados con 3 alternativas de respuesta en base a una valoración ordinal: 1= Si, 2 = Parcial y 3 = No; el cual fue adaptado de la investigación de Mancilla y Vara (2018).

Para examinar la constante productividad laboral, se utilizó un cuestionario que estuvo estructurado por 30 apartados con 3 alternativas de respuesta en base a una valoración ordinal: 1= Si, 2 = Parcial y 3 = No; el cual fue obtenido de la investigación de Tamay (2021).

4.6.1 Validez del instrumento

Involucra una valoración por intermedio de la opinión de especialistas, con el propósito de asegurar que abarque todos los componentes esenciales y eliminar aquellos elementos indeseables, de igual modo destaca que la obtención de información mediante la evaluación de expertos es fiable y precisa (Cohen y Gómez, 2019)

Los cuestionarios para analizar los constructos en estudio, fueron validados a través de criterio de expertos, en este suceso por tres (03) docentes de la UNC.

4.6.2 Confiabilidad del instrumento

Tabla 4

Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α)

Valor del CCI	Fuerza de la concordancia
>0,90	Muy buena
0,71 - 0,90	Buena
0,51 - 0,70	Moderada
0,31 - 0,50	Mediocre
< 0,30	Mala o nula

Nota. Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach (α) (Landis y Koch, 1977)

Tabla 5

Confiabilidad de Cuestionario – Gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,803	25

Nota. Obtenido del programa SPSS

Se obtuvo una confiabilidad significativa del 0.803, lo que denota una buena precisión del instrumento.

Tabla 26

Confiabilidad de Cuestionario – Productividad laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,825	30

Nota. Obtenido del programa SPSS

Se obtuvo una confiabilidad significativa del 0.825, lo que denota una buena precisión del instrumento.

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez aplicado los cuestionarios, se recolectó la información proporcionada por los colaboradores, primero se agrupó toda la información a través del programa Microsoft Excel, luego se procesó la información por medio del programa IBM SPSS, donde se extrajo la confiabilidad de los instrumentos, las figuras y tablas de frecuencia, las pruebas de normalidad y las pruebas de las hipótesis de indagación.

Para inspeccionar la Gestión de Recursos Humanos, se utilizó el subsecuente rango valorativo:

Tabla 7

Escala de Valoración para la Gestión de Recursos Humanos

Deficiente	Regular	Eficiente
25 – 42 Puntos.	43 – 60 Puntos.	61 – 75 Puntos.

Nota. Elaboración propia – 2022.

Para evaluar la Productividad Laboral, se utilizó subsecuente rango valoración:

Tabla 8

Escala de Valoración para la Productividad Laboral

Baja	Promedio	Alta
30 – 50 Puntos.	51 – 70 Puntos.	71 – 90 Puntos.

Nota. Elaboración propia – 2022.

La inspección de la correlatividad se dio por intermedio del coeficiente correlativo Spearman.

CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Gestión de Recursos Humanos

A. Dimensión Provisión de personal

Tabla 9

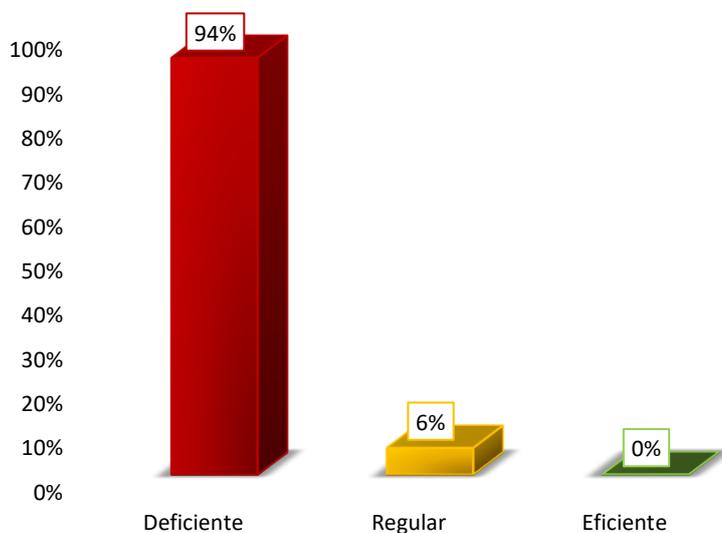
Dimensión Provisión de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	47	94,0
Regular	3	6,0
Eficiente	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 1

Dimensión Provisión de personal



Nota. Obtenido del programa SPSS

Según la información mostrada en las representaciones precedentes se refleja que el 94% de los interrogados señalan a la provisión de personal en una categoría deficiente, seguido del 6% quienes lo indican en nivel regular y el 0% en rango eficiente, deduciendo que en la entidad estudiada no se realiza un correcto análisis de los recursos humanos, existiendo un deficiente reclutamiento y selección de los colaboradores.

B. Dimensión Organización de personal

Tabla 10

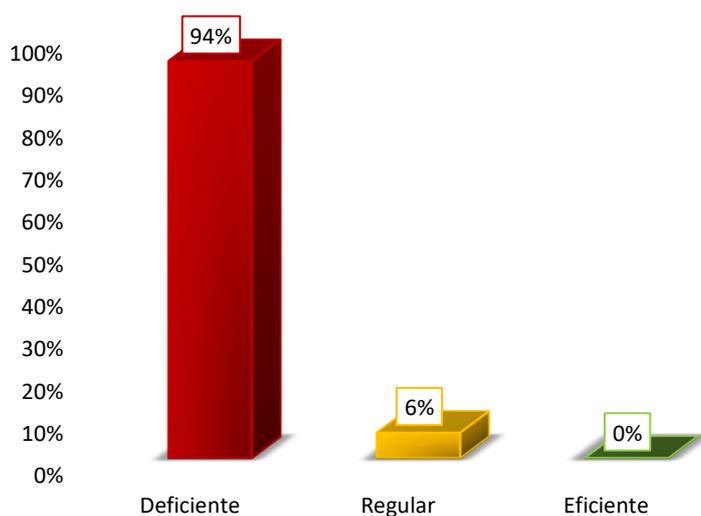
Dimensión Organización de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	47	94,0
Regular	3	6,0
Eficiente	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 2

Dimensión Organización de personal



Nota. Obtenido del programa SPSS

En la representación se evidencia el nivel de la organización de los subalternos, en donde el 94% de los encuestados lo señalaron en un rango deficiente, el 6% lo señala en nivel regular y 0% en rango eficiente, evidenciando que en la entidad no se realiza un correcto diseño, descripción e inspección de los puestos, asimismo se carecen de evaluaciones constantes de rendimiento laboral.

A. Dimensión de retención de personal

Tabla 11

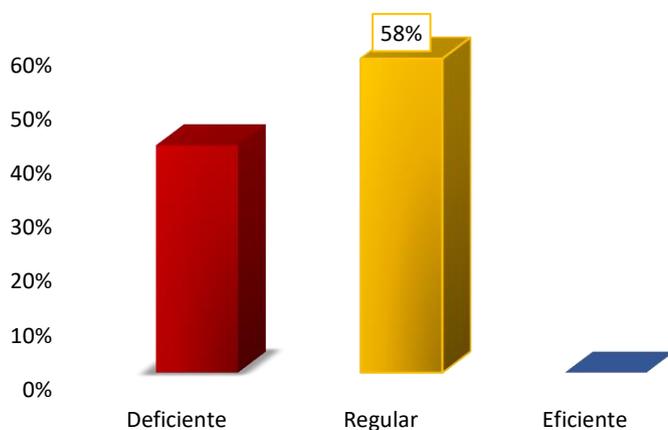
Dimensión Retención de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	42,0
Regular	29	58,0
Eficiente	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 3

Dimensión Retención de personal



Nota. Obtenido del programa SPSS

En las representaciones precedente se revela que el 42% de los interrogados considera la dimensión de retención de personal en un rango deficiente, el 58% en rango regular y 0% en rango eficiente lo cual significa que en la entidad si se brindan compensaciones, prestaciones y factores relacionadas a la seguridad laboral; sin embargo, no son tan significativas provocando en algunas ocasiones desmotivación en el colaborador.

D. Dimensión Desarrollo de personal

Tabla 12

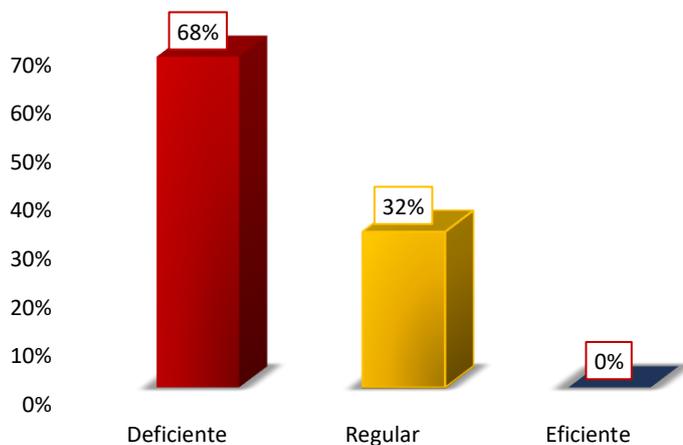
Dimensión Desarrollo de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	68,0
Regular	16	32,0
Eficiente	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 4

Dimensión Desarrollo de personal



Nota. Obtenido del programa SPSS

Como se evidencia en las representaciones precedentes, según los consultados el desarrollo de personal se encuentra en una escala deficiente con 68%, el 32% lo indica en rango regular y 0% en rango eficiente, permitiendo inferir que en la entidad no se preocupan por formar al colaborador en sus competencias profesionales.

E. Dimensión Evaluación de personal

Tabla 13

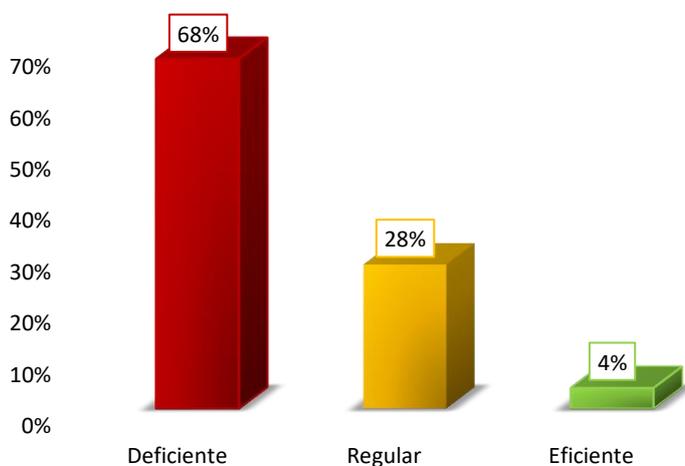
Dimensión Evaluación de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	68,0
Regular	14	28,0
Eficiente	2	4,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 5

Dimensión Evaluación de personal



Nota. Obtenido del programa SPSS

Según las representaciones preliminares el 68% de los consultados indicaron que la dimensión de la evaluación de personal se presenta en un grado

deficiente; por otro lado, el 28% en nivel regular y el 4% en rango eficiente; deduciendo que, la entidad no efectúa buenas acciones relacionadas a los valores y responsabilidad social; por lo cual, debería identificar aspectos claves a fortalecer.

Tabla 14

Variable Gestión de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	42	84,0
Regular	8	16,0
Eficiente	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

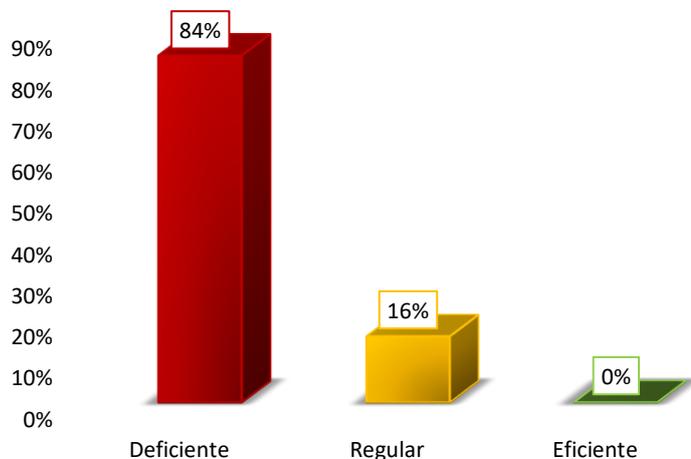
Tabla 15*Resumen de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos*

Variable	Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de recursos humanos	Provisión de personal	Deficiente	47	94,0
		Regular	3	6,0
		Eficiente	0	0,0
		Total	50	100,0
	Organización de personal	Deficiente	47	94,0
		Regular	3	6,0
		Eficiente	0	0,0
		Total	50	100,0
	Retención de personal	Deficiente	21	42,0
		Regular	29	58,0
		Eficiente	0	0,0
		Total	50	100,0
	Desarrollo de personal	Deficiente	34	68,0
		Regular	16	32,0
		Eficiente	0	0,0
		Total	50	100,0
	Evaluación de personal	Deficiente	34	68,0
		Regular	14	28,0
Eficiente		2	4,0	
Total		50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Variable Gestión de Recursos Humanos



Nota. Obtenido del programa SPSS

En lo referente a las representaciones anteriores se detalla que de todos los interrogados, el 84% de estos manifiestan en nivel deficiente a la gestión humana, el 16% lo consideran en un rango regular y 0% en rango eficiente; entendiéndose que en la organización estudiada se deben mejorar aspectos respecto a la provisión, organización, y evaluación de sus colaboradores; puesto que, se han evidenciado diversas debilidades en dichos aspectos lo cual produce la existencia de una deficiente gestión de su factor humano.

5.1.2. Productividad Laboral

A. Dimensión Eficiencia

Tabla 16

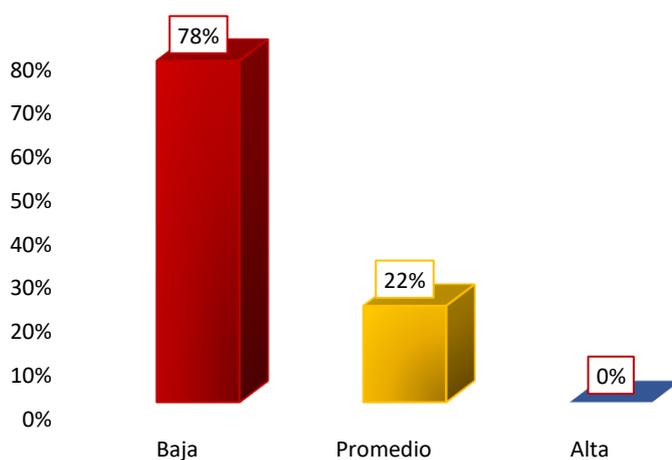
Dimensión Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	39	78,0
Promedio	11	22,0
Alta	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 7

Dimensión Eficiencia



Nota. Obtenido del programa SPSS

Respecto a los hallazgos observados en las representaciones precedentes se revela que el 78% de los consultados manifestaron a la eficiencia en una escala baja; mientras que, el 22% lo señala en una escala promedio y 0% en escala alta, lo cual permite inferir que en la entidad los colaboradores no son eficientes al desarrollar

sus labores; por lo que, se debería mejorar aspectos como el uso de sus instrumentos de trabajo, su contribución colaboradores y optimizar el tiempo de sus funciones.

B. Dimensión Eficacia

Tabla 17

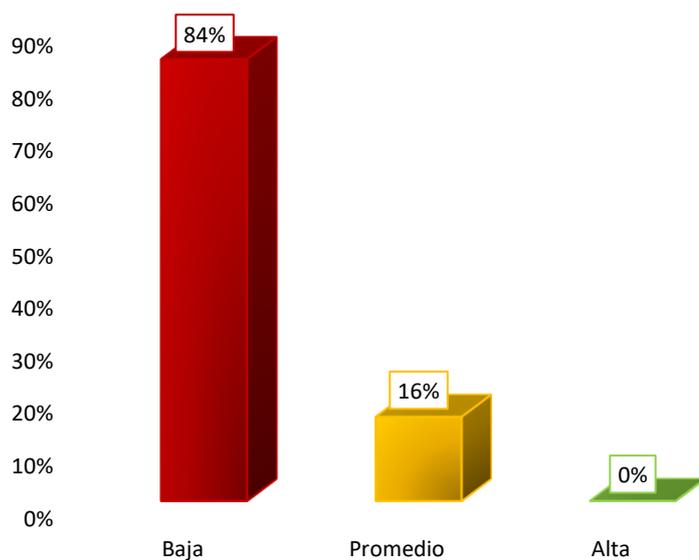
Dimensión Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	42	84,0
Promedio	8	16,0
Alta	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 8

Dimensión Eficacia



Nota. Obtenido del programa SPSS

Según las representaciones preliminares se evidencia que el 84% de los colaboradores interrogados señalan la eficacia en escala baja; por otro lado, el 16% lo indica en rango promedio y 0% en escala alta. Deduciendo que en la entidad no

existe cumplimiento de las metas por parte de los colaboradores pues no hay una buena comunicación sobre la información y políticas de la institución lo cual provoca que los colaboradores no se identifiquen con la entidad.

C. Dimensión Servicios Prestados

Tabla 18

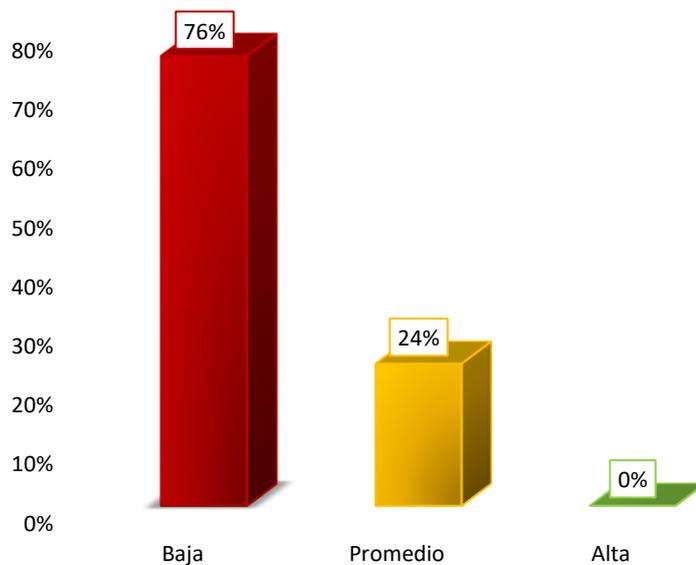
Dimensión Servicios Prestados

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	38	76,0
Promedio	12	24,0
Alta	0	0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 9

Dimensión Servicios prestados



Nota. Obtenido del programa SPSS

Concerniente a las representaciones dadas, se evidencia que el 76% de los interrogados señalaron en una escala baja a los servicios prestados, el 24% en rango promedio y 0% en escala alta. Lo cual permite inferir que en la entidad no existe una adecuada prestación de los servicios ofrecidos; por lo tanto, se deberían mejorar aspectos relacionados a incentivar a los colaboradores a fin de lograr una buena ejecución de sus funciones e incidir en la prestación de servicios.

D. Dimensión Competencias Laborales

Tabla 3

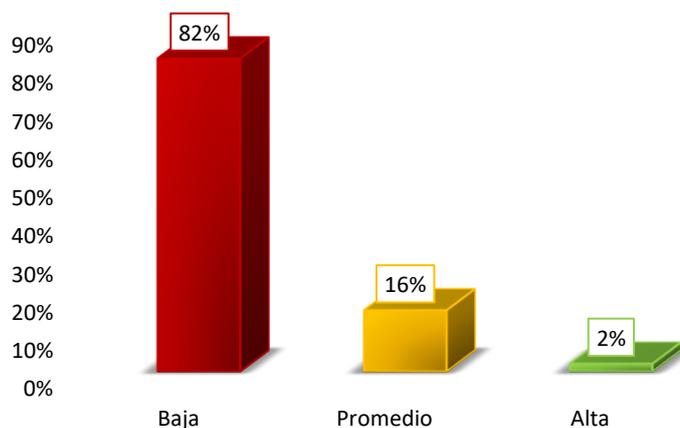
Dimensión Competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	41	82,0
Promedio	8	16,0
Alta	1	2,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 10

Dimensión Competencias laborales



Nota. Obtenido del programa SPSS

De acuerdo a los hallazgos mostrados en las representaciones antecesoras se evidencia que el 82% de los interrogados indicaron a las competencias laborales en una categoría baja; además, el 16% lo señaló en categoría promedio y el 2% en categoría alta. Infiriendo que en la entidad no se realizan actividades orientadas en mejorar las habilidades de trabajo en los colaboradores lo cual resulta perjudicial para la ejecución de funciones.

E. Dimensión Mejora Continua

Tabla 20

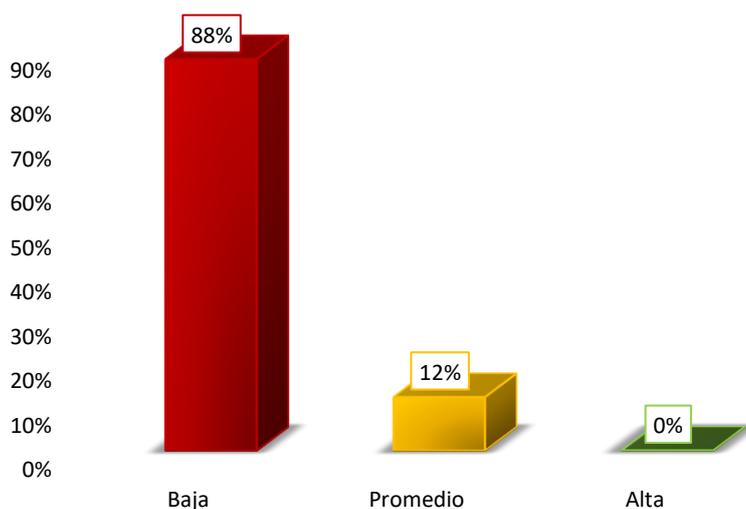
Dimensión Mejora Continua

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	44	88,0
Promedio	6	12,0
Alta	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 11

Dimensión Mejora continua



Nota. Obtenido del programa SPSS

Los hallazgos evidenciados en las representaciones preliminares determinan las percepciones de los encuestados respecto a la mejora continua, puesto que el 88% lo indica en categoría baja, el 12% rango promedio y 0% en categoría alta. Lo cual permite deducir que en la entidad no se efectúan acciones orientadas a mejorar la ejecución de tareas de los subalternos, no se asignan eficientemente los recursos y no se brindan alternativas para erradicar posibles problemas presentados en la institución.

Tabla 21*Resumen de las dimensiones de la variable productividad laboral*

Variable	Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Eficiencia	Baja	39	78,0
		Promedio	11	22,0
		Alta	0	0,0
		Total	50	100,0
	Eficacia	Baja	42	84,0
		Promedio	8	16,0
		Alta	0	0,0
		Total	50	100,0
	Servicios prestados	Baja	38	76,0
		Promedio	12	24,0
		Alta	0	0
		Total	50	100,0
	Competencias laborales	Baja	41	82,0
		Promedio	8	16,0
		Alta	1	2,0
		Total	50	100,0
	Mejora continua	Baja	44	88,0
		Promedio	6	12,0
Alta		0	0,0	
Total		50	100,0	

Nota. Elaboración propia

Tabla 22

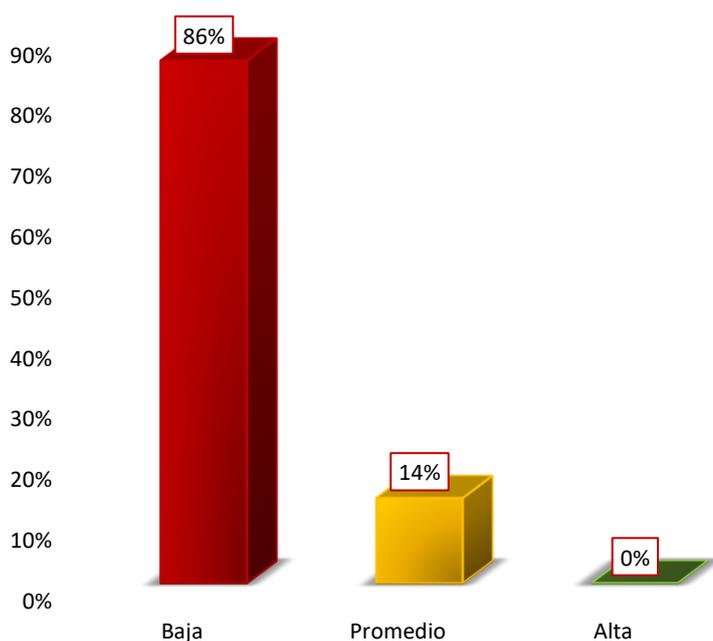
Variable Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	43	86,0
Promedio	7	14,0
Alta	0	0,0
Total	50	100,0

Nota. Obtenido del programa SPSS

Figura 12

Variable Productividad Laboral



Nota. Obtenido del programa SPSS

En lo referente a los hallazgos mostrados en las representaciones anteriores se revela que el 86% de los subalternos consultados mencionaron a la constante productividad laboral en escala baja; mientras que, el 14% lo indico en escala promedio y 0% en escala alta. Lo cual ayuda a deducir que en la entidad los colaboradores no son eficientes ni eficaces en la asignación de sus funciones;

además, la organización no se preocupa por realizar actividades orientadas en mejorar las habilidades de sus colaboradores.

5.2. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,113	50	,136
Productividad laboral	,163	50	,002

Nota. Obtenido del software SPSS vs. 27

Según los resultados expuestos; puesto que la muestra son 50 unidades se emplea la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la misma que evidenció una significancia de 0.136 para la constante gestión de recursos, reflejando que esta constante sigue una distribución normal; por otro lado, la productividad laboral arrojó una significancia igual a 0.002; evidenciando dicha constante no sigue una distribución normal; debido a ello, se deduce que en conjunto no hay un comportamiento paramétrico; por lo tanto, se emplea la prueba correlativa Spearman; en fundamento, a que una de las constantes no sigue una distribución normal.

Hipótesis General

La gestión de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022.

Tabla 5

Gestión de recursos humanos y productividad laboral

		Gestión de recursos humanos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	1,000	,709**
	Productividad laboral	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota. Obtenido del programa SPSS

Se observa una significancia de 0,000 siendo inferior a 0,05; por lo cual, se comprueba que la existencia de un vínculo entre las constantes en análisis; asimismo, su coeficiente fue 0,709 el cual demuestra un vínculo positivo y alta entre las constantes. Por consiguiente, existe influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad de los subalternos.

Hipótesis específicas 1

Existe una relación directa entre la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Tabla 6

Provisión de personal y productividad laboral

		Provisión de personal	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Provisión de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Productividad laboral	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Obtenido del programa SPSS

En la representación preliminar, se evidencia una influencia de la provisión de personal en la productividad de labores; razón de ello, es la significancia de 0,000 aceptando la hipótesis alternante; además, su coeficiente fue 0,680 entendiéndose como una asociación positiva y moderada entre las constantes de estudio. Determinando una influencia en la productividad por la provisión de personal.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Tabla 7

Organización de personal y productividad laboral

		Organización de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Organización de personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,329
		N	.
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,020
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			50

Nota. Obtenido del programa SPSS

Según los hallazgos reflejados en la representación precedente, revelan una significancia de 0,020 siendo inferior a 0,05 permitiendo inferir que existe vínculo entre las constantes en análisis; además, su coeficiente de correlación fue 0.329 explicando que un vínculo positivo y bajo concluyendo que hay influencia de la organización de personal en la productividad en labores.

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa entre la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Tabla 8

Retención de personal y productividad laboral

		Retención de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Retención de personal	1,000	,319*
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
Productividad laboral		,319**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50

Nota. Obtenido del programa SPSS

En la representación antecesora se evidenció un valor significativo de 0,024; además, su coeficiente de correlación fue 0,319 deduciendo un vínculo positivo y bajo entre los constructos, concluyendo que existe influencia de la retención de personal en la productividad.

Hipótesis específica 4

Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Tabla 9

Desarrollo de personal y productividad laboral

		Desarrollo de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personal	1,000	,508**
	Productividad laboral	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	
		.	,000
		N	
		50	50

Nota. Obtenido del programa SPSS

En la representación precedente se puede observar el análisis de la prueba Spearman donde se revela que la significancia es 0,000; asimismo, su coeficiente fue 0,508 lo cual indica un vínculo positivo y moderado. Deduciendo que existe influencia del desarrollo de personal en la productividad laboral.

Hipótesis específica 5

Existe una relación directa entre la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.

Tabla 10

Evaluación de personal y productividad laboral

		Evaluación de personal Productividad laboral		
Rho de Spearman	Evaluación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,766
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,766	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Obtenido del programa SPSS

De igual forma, en la representación preliminar se exhibe el análisis de la prueba de Spearman respecto a la asociatividad de la evaluación de personal en la productividad; dado que, su significancia fue 0,000 aceptando la hipótesis resultando un coeficiente de 0.766 indicando un efecto positivo y alto entre los constructos. Finiquitando que existe influencia de la evaluación de personal en la productividad de labores.

5.3. Discusión de resultados

En lo que respecta a los descubrimientos logrados en la presente indagación, estos visualizan la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca en el año 2022, en un universo muestral de 50 subalternos en el 2022.

La hipótesis general, puntualiza que existe una influencia directa de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca, puesto que los descubrimientos precisados ratifican que hay una asociación directa de ambas constantes.

Al analizar la conexión entre las constantes en estudio, se precisó que existe una asociatividad positiva alta entre ambos constantes, la cual fue legitimada por la prueba de hipótesis fundamentada en el valor correlativo entre las constantes ($r = 0,709$) y con un valor significativo de ($\text{Sig} = 0,000$).

Los descubrimientos, son opuestos con los resultados obtenidos por González et al. (2021) en su indagación “La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en el hospital privado; se evidenció que el índice de conexión entre los constructos es de 0.186 y un valor de significancia de 0.055, los que muestra su superioridad a el límite expuesto, por lo que se expresa que no existe influencia entre los constructos; sin embargo los descubrimientos alcanzados por Jinez y Choque (2023), en su pericia “Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios”, muestra similitud a los descubrimientos dado que factor

de correlativo Spearman evidenció un valor de 0.230 y un valor significativo de 0.00.

Asimismo, los descubrimientos de la indagación convergen con los hallazgos obtenidos por Álvarez et al. (2022) en su indagación “La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano. 2020”, con referencia a que existe una fuerte asociación con una significancia de 0,05 y un coeficiente de Spearman de 0,742. Así también los resultados obtenidos por Mamani (2018) en su indagación “Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud – Antabamba – Apurímac - 2018”, evidencia una correlación entre ambas constantes, obteniendo un valor correlativo Spearman de 0,460 finalizando que la gestión del talento humano impacta en la productividad; de igual modo, Huamán (2022) en su indagación titulada “Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y productividad laboral en la red asistencial de Apurímac” argumentó en su estudio que la gestión de los colaboradores inciden en la existencia de un mejor desempeño laboral, cuyo índice de relación es de 0.612, por lo que se destaca que ambos constructos se desarrollan en la misma medida.

En concordancia, Guevara (2022) en su pericia “Gestión del Recurso Humano y Desarrollo Organizacional en los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2019” detalla la existencia de un coeficiente de Spearman con un valor de 0,663, lo que determina un vínculo directo y moderado entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional. En esa misma línea, López (2022) en su indagación “La gestión del Recurso humano y la

productividad en la empresa Tecnimadera ubicado en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua- Ecuador” se denotó que la gestión del talento humano se relaciona con la productividad en la empresa con una correlación Rho de Spearman de 0.667 y un valor de significancia de 0.035. expresando que ambos constructos se desarrollan en la misma medida en la unidad económica. Finalmente, se evidenció similitud con León (2023) en su indagación “Administración del Talento Humano y la Productividad en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Fernando Daquilema” Matriz Riobamba” quien expresó existe una conexión entre administración del talento humano y la productividad cuya índice significancia es de 0.000 y un coeficiente de Chi cuadrado de 54.763. Lo que denota que ambos constructos se desarrollan en la misma medida y proporción en la unidad económica.

Es por ello que una buena gestión del talento humano es relevante para la productividad de una organización, ya que fomenta la motivación, el compromiso y el desarrollo de habilidades en los empleados, optimizando los procesos laborales y creando un ambiente de trabajo complaciente. Lo que no solo incrementa la eficiencia y la capacidad innovadora del personal, sino que también reduce la rotación y retiene el talento clave, evitando pérdidas de productividad.

De acuerdo al fin particular 1. Precisar la influencia de la provisión del colaborador en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022, los resultados comprobaron la existencia de la influencia positiva por medio de una significancia de 0,000 y un coeficiente de 0,680. Estos hallazgos coinciden con Guevara (2022) en su indagación “Gestión del

Recurso Humano y Desarrollo Organizacional en los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2019”, expusieron que el componente colocación de personal se relaciona con el desarrollo organizacional en un índice de 0.510, lo que sugiere que ambos componentes se desarrollan en la misma medida ; también, se contrasta con Tamay (2021) quien en su indagación “Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020”, demostró la existencia de un impacto fuerte entre el reclutamiento y la productividad con un Rho Spearman de 0.751 señalando que si las empresas realizan adecuadas acciones orientadas a mejorar la incorporación de colaboradores tendrá efectos positivos en su productividad; asimismo, Mamani (2018) en su indagación “Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud – Antabamba – Apurímac - 2018”, también detalló un coeficiente de 0,342 entre el reclutamiento y desempeño del colaboradores afirmando que mientras más óptimo sea la incorporación de trabajadores se obtendrá un mejor rendimiento y por ende una productividad mayor.

En alusión al fin particular 2. Precisar la influencia de la organización del colaborador en la productividad laboral de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022, se aceptó la hipótesis; dado que, la significancia resultó siendo 0,020 siendo inferior a 0,05 con su coeficiente de 0.329 deduciendo la presencia de una influencia entre los constructos. Según los hallazgos encontrados estos son contrastados por Tamay (2021) en su investigación “Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional

de La Libertad, 2020” concuerda con dichos hallazgos pues manifestó un valor Spearman de 0,810 entre el planificación y productividad indicando un fuerte impacto; por tanto, menciona que si las organizaciones enfatizaran en planificar las actividades vinculadas con los colaboradores se tendría como consecuencia un mayor rendimiento. De igual manera, Mamani (2018) en su indagación “Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018”, también detalló un coeficiente de 0,450 entre la planificación de labores del colaboradores y desempeño del colaboradores afirmando que mientras más óptimo sea el desarrollo de lo laboradores se obtendrá una productividad mayor. Sobre ello, Chiavenato (2019) en su escrito “Administración de recursos humanos”, describe que dicha etapa hace referencia a la planificación del diseño de los puestos de trabajo y la estimación del desempeño a fin de integrar a los nuevos colaboradores para involucrarlos en las actividades. No obstante, en los hallazgos se reveló que este no es un factor influyente en la eficiencia de funciones de los subalternos.

Según el fin particular 3. Precisar la influencia de la retención del colaborador en la productividad laboral de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022, se constató la influencia a través de un valor significativo de 0.024 y su coeficiente Spearman de 0,319 aceptando la hipótesis alterna, esto es contrastado con Tamay (2021) en su indagación “Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020” también coincide con el resultado encontrado; puesto que, en su estudio determinó una asociación positiva por medio de un coeficiente de Spearman

de 0,842 entre las relaciones laborales y productividad; destacando la importancia que la organización se oriente a mejorar las relaciones laborales a fin de que el colaborador se sienta cómodo y decida permanecer en ella. En esa misma línea hay similitud con lo expresado por Guevara (2022) en su indagación “Gestión del Recurso Humano y Desarrollo Organizacional en los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2019”, quien denotó que la capacitación se relaciona con el desarrollo organizacional en un índice de 0.485, precisando que al capacitar al colaborador se contribuye a la retención del mismo en la unidad económica

En base al fin particular 4. Precisar la influencia del desarrollo del colaborador en la productividad de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022, se comprobó su influencia mediante su significancia de 0,000 y su coeficiente de 0,508 dichos hallazgos coinciden con Tamay (2021) en su indagación “Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020” confirma la existencia de un vínculo positivo y alto entre desarrollo y productividad mediante su coeficiente Spearman de 0,810 revelando que un mayor énfasis en el curso profesional de los colaboradores por intermedio de la aplicación de capacitaciones traerán como consecuencia mejoras en la asignación de sus funciones. Igualmente, Mamani (2018) en su indagación “Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018”, también detalló un coeficiente de 0,466 entre capacitación y desempeño de los colaboradores afirmando que mientras más oportunidades de desarrollo mediante

la formación de los trabajadores se obtendrá una productividad mayor en la unidad económica.

Por último, el fin particular 5. Precisar la influencia de la evaluación del colaborador en la productividad laboral de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022, se demostró que existe influencia dado por la significancia la cual es inferior a 0.05; además, su coeficiente fue 0.766. Estos hallazgos coinciden, Tamay (2021) en su investigación “Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020”, expone que el comportamiento ético de los colaboradores es relevante y significativa para la existencia de una óptima productividad del colaboradores por lo cual debe ser evaluada; además, confirmó el vínculo entre ambos constructos por medio de un valor correlativo Spearman de 0.852; por otra parte, Guevara (2022) en su indagación “Gestión del Recurso Humano y Desarrollo Organizacional en los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, 2019”, denotó que la evaluación de personal se relaciona con el desarrollo organizacional en un índice de 0.532, precisando que al capacitar al colaborador se contribuye a la retención del mismos en la unidad económica

CONCLUSIONES

En función al objetivo general se precisó una influencia positiva entre las constantes gestión de recursos humanos y la productividad de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca, lo cual queda demostrado con un valor correlativo de 0,709 y un nivel de significancia de 0,000 entre las dos constantes. Lo cual nos permite inferir que existe una influencia de la variable gestión de recursos humanos en la constante productividad de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca. Entendiendo que al efectuar acciones orientadas a mejorar la gestión del colaborador generará un mejor desenvolvimiento de las funciones en el colaborador; y en consecuencia una óptima productividad.

Respecto al objetivo particular 1, el cual precisar la relación entre la dimensión provisión de personal de la constante gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca., se evidencio la influencia positivista significativa, de la dimensión provisión del colaborador en la constante productividad de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022. Los hallazgos evidenciaron que la productividad laboral es influenciada por la provisión del colaborador, la cual quedó evidenciado con un coeficiente Spearman de 0,680 y una significancia de 0,000; puesto que, al realizar una buena investigación sobre el reclutamiento y selección de colaboradores se escogerá colaboradores aptos para desempeñar óptimamente sus funciones.

En lo referente objetivo particular 2, el cual fue precisar la relación de la dimensión organización de personal de la constante gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca. Los resultados evidenciaron que la variable productividad laboral es influenciada positivamente por la dimensión organización del colaborador, la cual quedó demostrado en una significancia de 0,020 lo cual fue inferior a 0.05 y un coeficiente Spearman de 0.329: lo cual permitió concluir que un adecuado diseño, descripción y evaluación del desempeño resulta ser tan significativo para mejorar la productividad de los colaboradores.

Concerniente al objetivo particular 3, el cual fue establecer la relación de la dimensión retención de personal de la constante gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca. Los descubrimientos infirieron que la variable productividad laboral es influenciada positivamente por la dimensión retención de personal, la cual quedó de manifiesto con la significancia de 0,024 y un coeficiente Spearman de 0,319; por lo tanto, evidenció que ante una mayor fidelización del colaborador conllevará a la mejora de su desempeño y productividad.

En alusión al objetivo particular 4, el cual fue precisar la relación de la dimensión desarrollo de personal de la constante gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca. Los hallazgos infirieron que la productividad de los colaboradores es influenciada por el desarrollo de personal dado que la prueba estadística evidenció una significancia la cual fue de 0,000 y su coeficiente de

0,508; infiriendo que al existir adecuadas capacitaciones que formen y optimicen las habilidades del colaborador se tendrá una mejor productividad.

Concerniente al objetivo particular 5, cual fue precisar la relación de la dimensión evaluación de personal de la constante gestión de recursos humanos y la constante productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca. Los resultados evidenciaron que la productividad laboral es influenciada positivamente por la evaluación del personal, la cual quedó evidenciado en una significancia de 0,766 siendo inferior a 0,05 y un coeficiente de Spearman de 0.766 deduciendo que las acciones sobre la ética y responsabilidad social del colaborador generan efectos positivos en el rendimiento laboral.

RECOMENDACIONES

A la Red Asistencial Cajamarca:

Intensificar el manejo del talento de sus colaboradores; en fundamento a que, estos resultan ser un papel muy importante e imprescindible en la organización; en este sentido es necesario la entidad se enfoque en realizar acciones de mejoras en su provisión, organización, acrecentar capacitaciones para desarrollar sus habilidades y evaluar constantemente a los colaboradores con el fin de no perjudicar la realización de las funciones.

Implementar un plan en donde determinen las acciones e indicadores sobre el reclutamiento y selección de los colaboradores. En este sentido es necesario que la entidad supervise frecuentemente el proceso de selección a fin de escoger personas altamente capacitadas y que cumplan con las características demandadas por el perfil solicitado en los puestos requeridos.

Efectuar un plan más estructurado sobre el diseño de los puestos donde se plantee correctamente la descripción específica sobre los puestos desempeñados por los colaboradores; además, de proponer evaluaciones de rendimiento quincenales con el fin de informar a los colaboradores sobre sus acciones efectuadas.

Implementar un programa de factores motivacionales como: recompensas, remuneraciones por el trabajo desempeñado, actividades sobre servicio social; además, de efectuar un plan destinado a preservar la seguridad de los colaboradores y la realización de reuniones constantes con la intención construir los lazos entre los empleados y sus supervisores.

Realizar capacitaciones mensuales con la intención de mejorar las cualidades profesionales y organizacionales de los colaboradores. En este sentido la entidad necesita mostrar más preocupación en formar a sus colaboradores realizando asistencias voluntarias donde se proporcionen temas de interés para los colaboradores a fin de garantizar una mejor productividad.

Efectuar planes de evaluación con el fin de que la entidad pueda conocer los niveles de principios éticos y responsabilidad en los colaboradores a fin de saber si estos reciben las instrucciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado*, 15(1), 116-137. <http://dx.doi.org/0.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(2), 902-915. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/562>
- Alvarez, C., Niño De Guzman, J., & Retamozo, J. (2022). *La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano. 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informatica]. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/781/Tesis%20FINAL%20Alvarez%20-%20Ni%C3%B1o%20de%20Guzman%20-%20Retamozo%20-%20Administraci%C3%B3n%20%28e%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis, guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.

https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Arias, José. (2020). *Proyecto de tesis guía para la elaboración*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>

Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 3(1), 55-62. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
<https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 125-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Casana, K., & Carhuacho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3(8), 120-125. <https://doi.org/https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del recurso humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, D.F.: McGraw Hill. <https://es.b-ok.lat/book/6159699/99de97>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Décima Edición ed.). México, D.F: McGraw Hill.
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?: La producción de los datos y diseños*. Teseo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- De La Cruz, M. (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020 [Tesis de posgrado]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57106/DeLaCruz_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, R. (2020). *Implementación del plan de recursos humanos y la mejora de la productividad en el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación de la sede Cajamarca, 2019 [Tesis de pregrado]*. Repositorio Institucional Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/365/Tesis%20Final%20Presentado%20-%20Robert%20Diaz%20Gil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Comercio. (13 de Agosto de 2023). *Productividad: dejando el debate inútil y hablando de lo que importa.*

<https://elcomercio.pe/economia/opinion/productividad-dejando-el-debate-inutil-y-hablando-de-lo-que-importa-noticia/?ref=ecr>

Espinoza, A. (2020). La auditoría como mejora continua en los organismos públicos de salud del Perú. *Revista Quipukamayoc*, 28(56), 25-31.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v28i56.17468>

Flores, F., Alonzo, R., Flores, J., & González, K. (2018). *Innovación, educación y tecnologías aplicadas: Soporte para generar competitividad sostenible.*

Casia Creaciones, S.A.

<http://ecacampusix.unach.mx/images/publicaciones/1-Innovacin-educacin-con-ISBN.pdf#page=169>

- Franco, A., Giraldo, C., López, L., & Palmas, Y. (2019). Tourist Models from the General Theory of Systems. *SSRN*, 1(1), 1-37. <https://doi.org/https://ssrn.com/abstract=3462803>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1-26. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Galarza, I., Aguinaga, C., & López, P. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27(1), 161-181. <https://doi.org/https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- García, J., & Cerdas, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Revista Innovaciones Educativa*, 22(33), 15-30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gómez, M., & Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 1(11), 79-83. <https://doi.org/https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/issue/archive>
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). La gestión del Recurso humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa

privada. *Dominio de las ciencias*, 7(3), 1175-1185.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>

Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>

Guevara, C. (2022). *Gestión Del Recurso Humano Y Desarrollo Organizacional En Los Colaboradores Administrativos De La Unidad Provincial De Hualgayoc, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5250/Tesis%20Carito%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. <https://doi.org/10.26820/recimundo>

Huaman, J. (2022). *Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y productividad laboral en la red asistencial de Apurímac [Tesis de posgrado]*. Callao-Perú: Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101464/Huaman_VJJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones

del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext

Jinez, S., & Choque, R. (2023). Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios. *SCIÉND*, 26(02), 139-144. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.019>

León, B. (2023). *Administración del Talento Humano y la Productividad en la Cooperativa de Ahorro y Crédito*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12290/1/Le%20Gua%20m%20a%20n%20c%20B%20%282024%29%20Administraci%20n%20del%20Talento%20Humano%20y%20la%20Productividad%20en%20la%20Cooperativa%20de%20Ahorro%20y%20Cr%20e%20d%20i%20t%20o%20%20e%20r%20n%20a%20n%20d%20a%20q%20u%20i%20l%20e%20m%20a](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12290/1/Le%c3%b3n%20Gua%20m%20a%20n%20c%20B%20%282024%29%20Administraci%20n%20del%20Talento%20Humano%20y%20la%20Productividad%20en%20la%20Cooperativa%20de%20Ahorro%20y%20Cr%20e%20d%20i%20t%20o%20%20e%20r%20n%20a%20n%20d%20a%20q%20u%20i%20l%20e%20m%20a)

Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Chávez, G. (2021). Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(42), 1-14. <https://doi.org/http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

López, T. (2022). *La Gestión Del Recurso Humano Y La Productividad En La Empresa Tecnimadera Ubicado En La Ciudad De Baños De Agua Santa, Tungurahua- Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8845/1/L%20c3%b3pez%20Orozco%20T.%282022%29%20La%20gesti%20c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20la%20productividad%20de%20la%20empresa%20Tecnimadera%20c%20ubicado%20en%20la%20ciudad%20de%20Ba%20c3%b1os%20de%20Agua%20Sa>

Machín, M., Sánchez, B., López, M., & Puentes, P. (2019). La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 212-224. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/242>

Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., & Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo. *Revista Sciéndo*, 23(3), 153-160. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>

Mamani, R. (2018). *Gestión del Recurso Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac - 2018 [Tesis de posgrado]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30237/mamani_cr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mancilla, C., & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018 [Tesis de Maestría]*. Huánuco: Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enríquez, R., & Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Palacios, L. (2022). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL – Cajamarca, 2020 [Tesis de posgrado]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84313/Palacios_MLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Pavel. (22 de Febrero de 2023). *Observatorio de Recursos Humanos*. Productividad en España: un problema estructural y en caída libre: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/a-las-puertas-de-la-jornada-de-4-dias-los-espanoles-ya-trabajan-menos-de-32-horas-a-la-semana.html>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Roldán, O., & Linares, R. (2021). Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. Caso Innova Scientific, Lima, Perú. *Revista de Ciencias Empresariales*, 2(3), 6-17. <https://doi.org/https://bit.ly/2ZB7j9H>
- Roman, C. (2022). *Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca [Tesis de posgrado]*. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94240/Roman_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Revista Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Tamay, A. (2021). *Gestión del recurso humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020 [Tesis de posgrado]*. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Tamay, A. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020 [Tesis de posgrado]*. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56876/Tamay_FAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Terán, N., Gonzáles, J., Ramirez, R., & Palomino, G. (2021). Calidad de servicio en las organizaciones de Latinoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinary,

5(1),

1184-1197.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.320

Apéndices

Apéndice A

Matriz de consistencia metodológica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Instrumentos
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Gestión del recurso humano	Provisión de personal	Investigación del mercado de RR. HH	Tipo y nivel: Aplicada – descriptiva y Correlacional	Adaptado al Cuestionario de Gestión del Recurso Humano de Mancilla y Vara (2018)
					Reclutamiento de colaboradores		
					Selección de los colaboradores		
¿De qué manera la gestión de recursos humanos influye en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca, 2022?	Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca, 2022.	La gestión de recursos humanos influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022.		Organización de personal	Diseño de los puestos	Diseño: No experimental – transversal	
					Descripción y análisis de los puestos		
					Evaluación del desempeño		
				Retención de personal	Remuneración	Población: corresponde a 93, quienes conforman a los colaboradores administrativos de la Red Asistencial de Cajamarca.	
Prestación de servicios sociales							
Higiene y seguridad en el trabajo							
Relaciones con los empleados							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desarrollo de personal	Capacitación	Muestra: corresponde a 50, quienes conforman a los colaboradores		
				Desarrollo profesional			
				Desarrollo organizacional			

					administrativos de la Red Asistencial de Cajamarca.		
¿Cuál es la relación de la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?	Establecer la relación entre la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	Existe una relación directa entre la dimensión provisión de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	Evaluación de personal	Sistemas de datos	Técnica e instrumento: Encuesta – Cuestionario		
				Ética			
				Responsabilidad social			
¿Cuál es la relación de la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?	Establecer la relación de la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	Existe una relación directa entre la dimensión organización de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	Productividad laboral	Eficiencia	Técnica de procesamiento: Microsoft Excel – IBM SPSS	Cuestionario de Productividad Laboral de Tamay (2021)	
							Instrumentos de trabajo
							Labores productivas
							Mayores responsabilidades
				Eficacia			Aportes colaboradores
							Tiempo programado
							Necesidad de indicaciones
							Misión institucional
							Nivel de liderazgo
							Políticas organizacionales
	Principio de lealtad						
	Cumplimiento de metas						
	Objetivos laborales						
¿Cuál es la relación de la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la	Establecer la relación de la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la	Existe una relación directa entre la dimensión retención de personal de la variable gestión de recursos humanos y la		Motivación laboral			

variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?	variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.				
¿Cuál es la relación de la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?	Establecer la relación de la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	Existe una relación directa entre la dimensión desarrollo de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.				
¿Cuál es la relación de la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca?	Establecer la relación de la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.	Existe una relación directa entre la dimensión evaluación de personal de la variable gestión de recursos humanos y la variable productividad laboral de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca.				
					Servicios prestados	Metas establecidas
						Mantenimiento de equipos
						Actividades asignadas
						Actitud positiva
						Recompensa económica
					Competencias laborales	Actividades desempeñadas
				Realización de actividades		
				Ayuda prestada		
				Presión laboral		
				Tiempo laboral extra		
				Estimulos laborales		
			Mejora continua	Proceso administrativo		
				Información necesaria		
				Auto aprendizaje		
				Recursos asignados		
				Confianza en las funciones		
				Alternativas de solución		

Apéndice B

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado Colaborador (a):

El siguiente cuestionario presenta un conjunto de enunciados de manera enumerada, mismos que poseen una relación con las variables que se vienen desarrollando en la presente investigación, siendo que su respuesta contribuirá en determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022. Por lo que a continuación se le presenta una escala que posee tres opciones de respuesta, de las cuales se le solicita marcar con un aspa (X), la respuesta que se ajuste a su opinión.

1		2	3		
Si		Parcialmente	No		
N.º	Ítems	1	2	3	
DIMENSIÓN 1: PROVISIÓN					
1	¿Las convocatorias que realiza EsSalud se difunden a través de su página institucional, Facebook y otras páginas WEB?				
2	¿El proceso de reclutamiento que realiza EsSalud se efectúa de manera pública?				
3	¿Considera usted que el procedimiento de reclutamiento y selección es el adecuado?				
4	¿Existe un manual de procedimiento de reclutamiento de selección de colaboradores?				
5	¿Utilizan pruebas de idoneidad (pruebas psicotécnicas, conocimientos, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad?				
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
6	La oficina de Recursos Humanos da a conocer al colaborador seleccionado las normas internas, deberes y derechos en la institución				
7	¿Se ejecuta un proceso de inducción y aprestamiento del colaborador ingresante?				
8	¿La Red Asistencial Cajamarca cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y Políticas Internas?				
9	¿La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo está especificada?				
10	¿Conoces como empleado la misión, visión, los valores y el organigrama de tu institución?				
DIMENSIÓN 3: RETENCIÓN					

11	¿La remuneración y los beneficios que usted percibe, considera son las adecuadas para los distintos puestos de trabajo?			
12	¿Recibe usted algún reconocimiento cuando obtiene una evaluación alta por su desempeño por parte de EsSalud?			
13	Existe una adecuada calidad de vida en el trabajo dentro de EsSalud			
14	¿Le proveen los recursos necesarios para ejecutar su trabajo con idoneidad?			
15	¿El ambiente en el cual labora es adecuado para desarrollar sus funciones?			
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO				
16	¿Existe un área encargada de la capacitación en EsSalud?			
17	¿EsSalud brinda programas de capacitación de manera frecuente?			
18	¿Considera usted que las capacitaciones que brinda EsSalud son efectivas para el desempeño de sus funciones?			
19	¿Existen líneas de carrera dentro de EsSalud?			
20	¿Considera usted que las políticas que establece Red Asistencial promueven el desarrollo organizacional?			
DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN				
21	¿Piensa usted que el sistema de información que utiliza el área de recursos humanos de EsSalud es eficiente?			
22	¿Usted es evaluado desde el punto de vista ético?			
23	¿Su trabajo es supervisado por su jefe inmediato?			
24	¿Considera usted que la evaluación del desempeño está orientada a mejorar la calidad del trabajo?			
25	¿Considera que en EsSalud se práctica la responsabilidad social?			

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado Colaborador (a):

El siguiente cuestionario presenta un conjunto de enunciados de manera enumerada, mismos que poseen una relación con las variables que se vienen desarrollando en la presente investigación, siendo que su respuesta contribuirá en determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad de los colaboradores Administrativos de la Red Asistencial Cajamarca 2022. Por lo que a continuación se le presenta una escala que posee tres opciones de respuesta, de las cuales se le solicita marcar con un aspa (X), la respuesta que se ajuste a su opinión.

		1			2			3	
		No			Parcialmente			Si	
N.º	Ítems	1	2	3					
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA									
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?								
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la institución?								
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?								
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la institución donde labora?								
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?								
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?								
DIMENSIÓN 2: EFICACIA									
7	¿En su institución el colaborador conoce la visión y misión institucional?								
8	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo?								
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su institución?								
10	¿En la institución se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?								
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?								
12	¿Conoce cuáles son los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?								
DIMENSIÓN 3: SERVICIOS PRESTADOS									

13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?			
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?			
15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?			
16	¿Cumple puntual y responsablemente con la culminación de las actividades asignadas?			
17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?			
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?			
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS LABORALES				
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?			
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la institución?			
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?			
22	¿El colaborador está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?			
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?			
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?			
DIMENSIÓN 5: MEJORA CONTINUA				
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?			
26	¿En caso de no contar con la información necesaria el colaborador tiene la capacidad y superar este inconveniente?			
27	¿Se fomenta el autoaprendizaje como parte del fortalecimiento de los colaboradores?			
28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?			
29	¿Existe la confianza plena en el colaborador para efectuar actividades complicadas?			
30	¿Usted alguna vez apoyo en alternativas de solución en su área?			

Apéndice D

Validación de expertos

Anexo. Validación de expertos.

Experto 1

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

1. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del validador: MENDOZA ESQUIVES ROSA. BERTHA
- Grado Académico: DOCTOR
- Institución donde labora: UNC.
- Especialidad del validador: ADMINISTRACION
- Título de la investigación: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CAJAMARCA 2022"
- Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión de Recursos humanos
- Autor del instrumento: Mancilla y Vara, adaptado por Gonzales Tello, Angélica María.

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINION DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:

Lugar y fecha: Cajamarca, diciembre del 2022



Firma del Experto Informante

DNI. N°: 16596607.

Teléfono N°: 948889972

Experto 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

1. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del validador: Reynaldo Mendoza Huaripata
- Grado Académico: Doctor en Ciencias Económicas
- Institución donde labora: Universidad Nacional de Cajamarca
- Especialidad del validador: Contador Público
- Título de la investigación: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CAJAMARCA 2022"
- Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión de Recursos humanos
- Autor del instrumento: Mancilla y Vara, adaptado por Gonzales Tello, Angélica María.

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:

Lugar y fecha: Cajamarca, diciembre del 2022



Firma del Experto Informante

DNI. N °: 26682710

Teléfono N °: 976196480

Experto 3

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

1. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del validador: *Varguy Pury Alejandro*
- Grado Académico: *Doctv*
- Institución donde labora: *UNC*
- Especialidad del validador: *Administración*
- Título de la Investigación: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CAJAMARCA 2022"
- Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión de Recursos humanos
- Autor del instrumento: Mancilla y Vara, adaptado por Gonzales Tello, Angélica María.

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN

OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observaciones:

Lugar y fecha: Cajamarca, diciembre del 2022


Firma del Experto Informante
DNI. N°: *17524300*
Teléfono N°: *985208372*