

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Capital humano y productividad en la empresa Atachagua,
Huánuco- 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Huarauya Sarabia, Yaneth Yaneli

ASESOR: Blanco Tipismana, Jose Martin

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75575763

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474198

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0001-7118-719X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Repetto Garcia, Tonio Lucho	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoria y tributación	22489147	0000-0001-7974-2143
3	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión publica	22512599	0000-0002-6062-6705

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:30 horas del día 03 del mes de mayo del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
Mg. Tonio Lucho Repetto García
Mg. Martin Moises Gonzales Acuña

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1942- 2024-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA ATACHAGUA, HUÁNUCO- 2023**", presentada por la Bachiller, **HUARAUYA SARABIA, Yaneth Yaneli**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

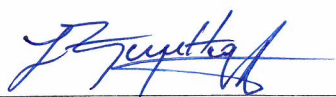
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola aprobada con el calificativo cuantitativo de 14 (Catorce) y cualitativo de suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

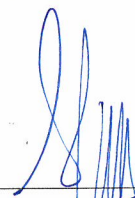
Siendo las **11:30 horas del día 03 del mes de mayo del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE



Mg. Tonio Lucho Repetto García
DNI: 22489147
Código ORCID: 0000-0001-7974-2143
SECRETARIO



Mg. Martin Moises Gonzales Acuña
DNI: 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YANETH YANELI HUARAUYA SARABIA, de la investigación titulada “Capital humano y productividad en la Empresa Atachagua, Huánuco - 2023”, con asesor JOSÉ MARTIN BLANCO TIPISMANA, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2103-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH, del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 16 de julio de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

11. HUARAUYA SARABIA, YANETH YANELI.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

docplayer.es

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Con profunda gratitud y amor, dedico este logro a mis padres Flavia y Eduardo quienes me motivaron para seguir avanzando, gracias a ello pude cumplir mis sueños como ser humano.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por el conocimiento que me da para seguir cumpliendo mis objetivos.

A mis familiares por ser el soporte que me fortaleció durante mi carrera universitaria.

Este agradecimiento va dirigido a la empresa Atachagua, por permitirme aplicar este estudio en su apreciable empresa y a su personal, por proporcionarme el apoyo necesario para el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	12
PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION.....	16
CAPITULO II.....	18
MARCO TEORICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. CAPITAL HUMANO	22
2.2.2. LA PRODUCTIVIDAD	26

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4.	HIPOTESIS.....	32
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	32
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	32
2.5.	VARIABLES	32
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	32
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	33
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
CAPITULO III.....		34
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....		34
3.1.	TIPOS DE LA INVESTIGACION.....	34
3.1.1.	ENFOQUE	34
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	34
3.1.3.	DISEÑO	34
3.2.	3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.2.1.	POBLACIÓN	35
3.2.2.	MUESTRA.....	35
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 36	
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	36
CAPITULO IV.....		37
RESULTADOS.....		37
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	37
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	55
CAPÍTULO V.....		59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		59
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	59
CONCLUSIONES		61
RECOMENDACIONES.....		62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		64
ANEXOS.....		72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Mencione usted qué nivel de estudios posee actualmente	37
Tabla 2	¿Los estudios que posee le permiten tener un adecuado rendimiento?	38
Tabla 3	Ha tenido capacitaciones por su cuenta o de la empresa para mejorar su desempeño	39
Tabla 4	Mencione cuántos años de experiencia laboral posee en la empresa	40
Tabla 5	¿Con qué periodicidad cambia de puesto laboral?	41
Tabla 6	Considera que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto que ocupa actualmente	42
Tabla 7	Considera que su actual estado físico es adecuado para las funciones que realiza	43
Tabla 8	¿Padece de alguna enfermedad física o mental?	44
Tabla 9	¿Toma usted alguna medicación para algún padecimiento?	45
Tabla 10	¿Se realiza el servicio de venta oportuna en el tiempo establecido?	46
Tabla 11	Las ventas en el último periodo	47
Tabla 12	Los reclamos que se hacen en el último periodo	48
Tabla 13	¿El uso de recursos para la producción y venta en el último periodo?	49
Tabla 14	¿El tiempo de atención en el servicio ha aumentado en el último periodo?	50
Tabla 15	¿El número de clientes atendidos en el último período?	51
Tabla 16	¿El número de clientes satisfechos en el último periodo?	52
Tabla 17	¿En el último periodo el número de errores de los colaboradores?	53
Tabla 18	Los costos por las ventas en el último periodo	54
Tabla 19	Contratación de la hipótesis general	55
Tabla 20	Contratación de la hipótesis Específica 1	56
Tabla 21	Contratación de la hipótesis Específica 2	57
Tabla 22	Contratación de la hipótesis Específica 3	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mencione usted qué nivel de estudios posee actualmente.....	37
Figura 2 ¿Los estudios que posee le permiten tener un adecuado rendimiento?	38
Figura 3 Ha tenido capacitaciones por su cuenta o de la empresa para mejorar su desempeño	39
Figura 4 Mencione cuántos años de experiencia laboral posee en la empresa.....	40
Figura 5 ¿Con qué periodicidad cambia de puesto laboral?	41
Figura 6 Considera que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto que ocupa actualmente	42
Figura 7 Considera que su actual estado físico es adecuado para las funciones que realiza	43
Figura 8 ¿Padece de alguna enfermedad física o mental?.....	44
Figura 9 ¿Toma usted alguna medicación para algún padecimiento?.....	45
Figura 10 ¿Se realiza el servicio de venta oportuna en el tiempo establecido?.....	46
Figura 11 Las ventas en el último periodo	47
.....	49

RESUMEN

Esta investigación, asumió como propósito hallar la relación existente entre el capital humano y la productividad de los trabajadores, en la empresa Atachagua, Huánuco - 2023. Se elaboró con una metodología de tipo de investigación aplicada, bajo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional, no experimental. La variable dependiente fue la productividad y como variable independiente el capital humano. La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores en el caso de la variable capital humano, en número de diez; y en el caso de la productividad, se entrevistó al personal jerárquico de la empresa en número de siete. Se uso la técnica de la encuesta, y de instrumento un cuestionario, que han sido aplicados en los trabajadores de la empresa Atachagua y al personal jerárquico de las distintas jefaturas y departamentos de la empresa para investigar la productividad de los trabajadores, y de esta manera poder determinar el objetivo principal de este estudio. Se concluyó que, al determinar la relación de ambas variables, capital humano y productividad de la empresa Atachagua de la ciudad de Huánuco, se pudo concluir que el capital humano, sí se relaciona con la productividad en la empresa Atachagua, de la ciudad de Huánuco, esta relación es directa y de grado moderado alto, lo que significa que, a mayor capital humano, entonces, mayor sería la productividad en la empresa Atachagua.

Palabra clave: capital humano, experiencia laboral, productividad, crecimiento económico, riqueza.

ABSTRACT

The purpose of this research was to find the relationship between human capital and the productivity of workers, in the Atachagua company, Huánuco - 2023. It was developed with an applied research type methodology, under a quantitative approach at a descriptive-correlational level not experimental. The dependent variable was productivity and the independent variable was human capital. The study population was made up of all workers in the case of the human capital variable, ten in number; and in the case of productivity, the company's hierarchical personnel, seven in number, were interviewed. The survey technique was used, and a questionnaire instrument was used, which has been applied to the workers of the Atachagua company and to the hierarchical staff of the different headquarters and departments of the company to investigate the productivity of the workers, and in this way to determine the main objective of this study. It was concluded that, by determining the relationship of both variables, human capital and productivity of the Atachagua company in the city of Huánuco, it was possible to conclude that human capital is related to productivity in the Atachagua company, in the city of Huánuco, this relationship is direct and of a moderately high degree, which means that the greater the human capital, the greater the productivity in the Atachagua company.

Keyword: human capital, work experience, productivity, economic growth, wealth.

INTRODUCCIÓN

Este estudio se titula: “Capital humano y productividad en la empresa Atachagua, Huánuco- 2023”; esta investigación fue hecha en esta empresa dedicada a la venta de productos de construcción y afines, donde existen trabajadores que se vienen desempeñando hace muchos años, por lo que es de suma preocupación para la gerencia conocer en qué medida, la productividad de los trabajadores tiene relación con el capital humano de cada trabajador. En los tiempos modernos, las empresas del mundo empresarial otorgan una gran importancia al capital humano, es decir, qué tipo de formación educacional y empírica tienen sus trabajadores y de qué manera pueden explotar este capital para que la empresa pueda producir con mayor eficiencia. A la productividad por otro lado, a las empresas les interesa saber cuál es el grado de eficiencia y eficacia con el cual se desempeñan sus trabajadores, el cumplimiento de los objetivos y las metas empresariales es de vital importancia para medir los éxitos empresariales y el proceso de satisfacción del mercado.

Se planteó el problema de determinar de qué manera se relaciona el capital humano con la productividad de la empresa Atachagua - Huánuco 2023, siendo el objetivo determinar de qué manera se da esta relación, por lo que los resultados encontrados servirán en gran medida a la empresa Atachagua para su toma de decisiones respecto al capital humano con que cuenta actualmente. Para tal fin se empleó el método de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, encuestando por una parte a la plana gerencial de la empresa en lo que respecta de la variable productividad y, por otra parte, de la variable capital humano, se encuestó a los trabajadores.

Entonces, finalmente se encontró que la variable productividad depende de muchos factores, pero en este caso, se determinó que tiene un alto grado de relación con el capital humano que muestran los trabajadores de la empresa Atachagua tal como demuestra el estudio.

En el capítulo I, se aborda la problemática observada en la empresa Atachagua, describiendo el problema en su extensión y causas determinando la variable dependiente y la independiente. Con este panorama, se formuló el problema, los objetivos, mencionando las limitaciones y la viabilidad. Se Justificó debidamente la investigación tanto a nivel teórico, práctico y metodológica.

En el capítulo II, describimos el marco teórico, los antecedentes de este estudio, donde mostramos trabajos similares que nos sirvieron de base comparativa de otros investigadores que abordaron desde otros ángulos el tema de esta investigación. Luego, abordamos las bases teóricas, definiciones conceptuales y las variables de estudio.

En capítulo III, presenté la metodología de la investigación, tipo de investigación, alcance o nivel, diseño, enfoque, técnicas y métodos, también se presentó la población y la muestra.

El capítulo IV, fueron tabulados los resultados conseguidos y al final dichos resultados fueron plasmados en tablas y gráficos para su correcta visualización e interpretación final, de donde se extrajeron las conclusiones y recomendaciones. Al final, describimos la bibliografía empleada y los anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El término capital humano describe las habilidades y capacidades de las personas que generan ingresos y riqueza en una economía. Aunque es un concepto antiguo, su aplicación en la economía es comparativamente nueva. A inicios de la década de los 60, Theodor Schultz y Gary Becker fueron los primeros en usar de modo coherente, empleando la teoría del capital a las personas como sujetos de producción. Dado que esto es un recurso que tiene valía por su capacidad de generar flujos de ingresos en el presente y en el futuro, el capital humano se define como el conjunto de conocimientos y habilidades productivas que cada individuo posee, formando parte integral. (Guillermo de la Dehesa, 1993)

Según Becker (2002) los que invierten continuamente en su educación y capacitación tienden a generar mayores ingresos con el paso de los años en comparación con aquellas que deciden no capacitarse (representadas por una línea horizontal) o que lo hacen esporádicamente (representadas por una línea en forma de escalón). En resumen, el éxito económico de los individuos y, por ende, de las economías en su conjunto, depende de cómo las personas invierten de manera efectiva y continua en sí.

Las compañías están en constante cambio; ya que, los cambios que surgen afectan significativamente las operaciones diarias de cada negocio. Estamos viviendo una nueva era de grandes transformaciones, que tiene una importancia crucial en la configuración de la sociedad actual, donde el conocimiento se convierte en el principal factor de creación de riqueza.

Según León (2019). Las disparidades en la productividad laboral regional también están vinculadas a las disparidades en la disponibilidad de capital humano. Las regiones con una mayor productividad laboral suelen tener una mayor dotación de capital humano por persona. En otras palabras, en estas regiones, la fuerza laboral es más competitiva debido a que posee un nivel

relativamente más alto de conocimientos y habilidades laborales. Dado que existe una relación directa entre la productividad laboral y los salarios, la mayor disponibilidad de capital humano en estas regiones conduce a un ingreso.

Gaither y Frazier (2000) conceptualizan a la productividad como el nivel de productos y servicios ejecutados con los recursos utilizados, planteando una medida específica.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de bienes y servicios ejecutados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

El objetivo de la productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, en la empresa se mide por la venta de cada persona y así cada uno cada una comisión por el desempeño que brinda a la empresa y puede generar mayor sueldo. Es decir, cuantos menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la eficiencia.

En América Latina y el Caribe (ALC) exhiben diferencias significativas y generalizadas en cuanto a productividad en balance con otras economías. Estas diferencias son un factor clave que contribuye a la incapacidad de la región para conservar un elevado crecimiento económico. América Latina y el Caribe tienen brechas casi en todos los sectores, y las compañías de la región tienen índices inferiores de productividad en comparación con otras economías emergentes.

Los índices elevados de informalidad están relacionados con fuertes y prolongadas caídas en la productividad después de shocks económicos.

Perú aún tiene un largo camino por recorrer en lo que respecta a la inversión en capital humano, según un informe del Banco Mundial emitido en 2020. Este estudio otorga al país una puntuación de 0.61. Esta calificación lo sitúa lejos de los principales países, como Japón y Canadá, que alcanzan un 0,80 en este indicador.

Invertir en capital humano a parte de aumentar la productividad, también beneficia a toda la población. El gasto en capital humano se vuelve un

componente crucial para alcanzar un progreso económico sostenible y, como consecuencia, reducir la pobreza. Un ejemplo de esto es la reducción continua de la pobreza monetaria en Perú entre 2001 y 2016, resultado de un incremento en la inversión en capital humano que se traduce en mejoras en los indicadores de salud y educación.

Por otro lado, la gestión del capital humano en las compañías ha experimentado cambios debido al nuevo entorno digital, una transformación que se ha precipitado debido al COVID 19. Esta realidad implica la necesidad de que las empresas adapten su cultura organizacional para responder a estos cambios. (Cartes, 2023)

En la empresa Atachagua se viene observando que, en el 2023, la productividad ha descendido, sobre todo en el primer trimestre, en lo que se refiere a la eficiencia en el uso de los recursos para brindar los servicios, la eficacia en la entrega de los diversos materiales y finalmente se nota poca efectividad en las diversas actividades que los trabajadores no son capaces de mantener que permitan que la empresa Atachagua mantenga un ritmo acertado y eficaz de su productividad. Toda esta problemática detectada se da por causas del capital humano que la empresa ha contratado, por un lado, puede ser el nivel educativo no es el adecuado de los trabajadores lo que no le permite mantener un ritmo de productividad adecuado, por otro, la experiencia del personal no es la suficiente tal que permite mantener los niveles nivel de productividad que la empresa requiere; y también, no existe la suficiente motivación en el personal de tal manera que respondan elevando la productividad de sus actividades laborales en la distribuidora Atachagua. Todo este panorama nos permite formular la siguiente interrogante.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la productividad en la empresa ATACHAGUA- Huánuco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se relaciona la educación con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la experiencia laboral del personal con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la salud con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera se relaciona el capital humano con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera se relaciona la educación con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.
- Determinar de qué manera se relaciona la experiencia laboral con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.
- Determinar de qué manera se relaciona la salud con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Con este trabajo se contribuyó contribuir con la teoría administrativa descubriendo las relaciones que existen entre las dos variables estudiadas; ya que existen pocas investigaciones referidas al caso de la productividad en las empresas y las relaciones entre las

variables estudiadas, por lo que se buscó que sirva como fuente de información para futuras investigaciones similares.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Será de gran utilidad para la gestión del personal en la empresa Atachagua en el área de recursos humanos, se ha medido como incide el capital humano en la productividad, permitiendo realizar los cambios necesarios al comprobar la correlación entre ambas variables, y de este modo hacer los ajustes para aumentar y mejorar la productividad en la empresa. Este trabajo también servirá a futuros investigadores interesados en el tema.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En este estudio se empleó metodologías científicas, iniciando con el método inductivo y terminando con el deductivo, la observación permitió completar los datos que se quiso conseguir. El estudio utilizó técnicas e instrumentos para la obtención y procesamiento de la información, que al ser validados servirán para futuras investigaciones; asimismo, se mejoraron las técnicas de determinación de la población y el muestreo respectivo.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Por su naturaleza enfrenta las siguientes limitaciones:

Tiempo de los trabajadores, la aplicación de los instrumentos puede verse afectado y alterado en el tiempo establecido, dado que su labor puede prolongar la aplicación de la misma.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

La tesis fue viable ya que:

- Cuenta con bibliografía especializada
- Cuenta con antecedentes de investigación
- Cuenta con bibliografía especializada

- Cuenta con financiamiento
- Cuenta con asesoría especializada
- Cuenta con el apoyo de la Universidad de Huánuco
- Cuenta con el apoyo de la empresa.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Santos (2018) “Capital Humano: Contexto de su Gestión. Desafíos para Cuba”, Universidad de Cuba, el objetivo fue examinar la situación actual del capital humano tanto a nivel internacional como nacional, centrándose en las tendencias predominantes en su administración y los desafíos clave que enfrentan las organizaciones propósito laboral, así como los retos específicos para Cuba. Se emplearon métodos de análisis documental y observación directa. Los hallazgos destacaron la importancia del capital humano dentro del contexto cubano, así como la orientación proporcionada por las principales tendencias, que incluyen la gestión del talento, el liderazgo, la planificación estratégica de recursos humanos y el compromiso, todo ello en consonancia con enfoques sistémicos, estratégicos y de competencias. Por último, se identificaron y discutieron los desafíos que enfrenta el país en este ámbito.

Según Hernandez (2016) “Relación del capital humano y competitividad caso: Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira ”, para optar el grado de maestra en gerencia del talento humano, realizado en la ciudad Manizales – Colombia. El objetivo fue examinar el capital humano y su influencia en la competitividad. Obtuvo como conclusión: La capacitación de los docentes no solo representa una forma de fortalecer el capital humano dentro de la institución, sino que también sirve como indicador tanto interno como externo de su competitividad. En la gestión de la institución, se han implementado procesos de capacitación que permiten a los docentes realizar estudios de posgrado y participar en programas de educación continua, junto con estrategias internas de formación. Sin embargo, la política actual ha

reducido estos esfuerzos considerablemente, limitando el apoyo a solo 8 personas que están siendo formadas en especializaciones dentro de la propia institución. Esta reducción significa una falta de inversión en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, y también puede afectar el logro de los objetivos organizacionales.

Calderon (2015) “Motivación y Productividad Laboral que fue realizado en la empresa Municipal Aguas de Xelajú EMAX”. En la universidad Rafael Landívar. Presento la siguiente conclusión: Los hallazgos revelaron que el nivel de motivación ejerce una influencia significativa en la productividad laboral. Según los resultados estadísticos, la empresa exhibe un nivel de motivación del 75%, lo que indica el grado de impulso con el que cuenta para alcanzar una productividad laboral efectiva, eficiente y de alta calidad. El nivel de motivación encontrado en la empresa durante la aplicación de la escala reveló que el 75% de todos los trabajadores evaluados muestran un nivel de motivación aceptable, aunque no óptimo para realizar sus tareas. La falta del 25% restante sugiere la necesidad de implementar algún proceso, método o proyecto destinado a aumentar la motivación de los empleados, con el fin de elevar este porcentaje. Sin embargo, el objetivo no es solo aumentar la motivación en sí misma, sino también garantizar que este aumento se traduzca en una mayor productividad laboral para cada trabajador, lo cual beneficia directamente a la empresa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Chica (2017) “El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador” - Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la investigación enfocada en las PYMES del sector manufacturero de Cuenca - Ecuador, que aborda la relación entre el capital humano y su impacto en la competencia. Llego a la conclusión de que hay una relación positiva entre el capital humano y la competitividad de las PYMES, a un grado significativo. Esto se evidencia por el coeficiente de

valoración de Pearson, que alcanzó un valor de 0,82, indicando una fuerte asociación entre ambas variables.

Zuñiga (2016) en su tesis: “La Integración Estratégica y el Desempeño del Capital Humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica – Año 2015”, llegó a la siguiente conclusión: Los hallazgos han mostrado una relación positiva y significativa entre sus variables de estudio. El coeficiente de relación fue de 0.80, considerado como fuerte, lo que indica que a medida que aumenta la integración estratégica, mejora también el desempeño del capital humano también mejora en consecuencia.

Según Martel (2015), en su tesis “Las estrategias de gestión del capital humano en la Facultad de Educación de una Universidad Privada en Lima Metropolitana”, para optar el grado de maestro en Gestión de la Educación. El propósito fue mostrar las estrategias de gestión del capital humano. Los resultados revelan que la preparación se realiza de manera improvisada, sin una programación adecuada. Los requerimientos de formación no se identifican con antelación, lo que impide establecer objetivos claros y evaluar los resultados de manera efectiva para proporcionar una retroalimentación adecuada. Además, que su implementación presenta falencias respecto al método y estrategias de aprendizaje. No se utilizan enfoques innovadores y la combinación entre teoría y práctica es insuficiente. Concluyo que los empleados de la sede central del Gobierno Regional de Ancash muestran un desempeño laboral deficiente, según lo evaluado por sus superiores.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según Laguna (2019) en su tesis: “Gestión Del Capital Humano en la Competencia Laboral en la Municipalidad Provincial Huamalíes – Huánuco, 2019.” – Universidad de Huánuco. El nivel del estudio fue descriptivo, de tipo aplicado y diseño no experimental; se demostró una correlación de Pearson (0.543), lo que indica una relación positiva moderada. Esto significa que la gestión del capital humano está

positivamente relacionada con la competencia laboral en la Municipalidad de Huamalíes en el año 2019, con un nivel de confianza del 84%.

Según Campos (2018) en su tesis “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la ciudad de Huánuco 2018”. Desarrollado en la Universidad de Huánuco llego a la siguiente conclusión: los resultados indicaron que no hay una influencia en la productividad de los empleados, donde el coeficiente de estimación es de 0.229, clasificado como bajo, lo que sugiere que no hay incidencia significativa. Por otra parte, el análisis también reveló que el reclutamiento tiene una influencia significativa en la productividad, como se puede observar en la Tabla N°2, donde más del 41% de los encuestados indicaron que han sido evaluados para ser contratados. Esto confirma la hipótesis planteada, ya que el coeficiente de calificación obtenido en la contratación de hipótesis es de 0.656, lo que indica una aceleración moderada y respalda la relación entre el reclutamiento y la productividad.

Según Wily (2017) en su tesis “Estrés Laboral y Productividad de los trabajadores del consorcio de alimentos Rico Fort, Huánuco 2017” en la Universidad de Huánuco, el fin de la pericia fue: Analizar la relación del estrés laboral y la productividad. La metodología usada fue: tipo de investigación aplicada, cuantitativo, de nivel correlacional. Los datos muestran claramente que el estrés laboral está relacionado con la productividad de los trabajadores, como se ilustra en el gráfico 7 de la variable independiente. En este gráfico se detalla que la totalidad de los trabajadores experimentan estrés laboral de nivel regular. Esta relación se confirma con los resultados del gráfico 3 de la variable dependiente, que indican que el 27% tienen una productividad de nivel regular.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CAPITAL HUMANO

Chiavenato (2009) sostiene que los sujetos que trabajan en las compañías suelen ser denominados recursos humanos. Estos también pueden ser calificados como capital humano, siempre y cuando las compañías los valoren altamente. En resumen, el nombre que se les da a los colaboradores de una organización depende del nivel de importancia que la organización les otorgue. En algunas organizaciones, los colaboradores aún son vistos y llamados recursos humanos debido a que persiste un enfoque típico, heredado de la era industrial, que los considerados como elementos ajustables a las demandas y requisitos del trabajo. Esto implica que todos los recursos, incluyendo el conocimiento y otros activos intangibles que hoy se reconocen como fundamentales para el éxito organizacional, eran vistos de manera mecánica como tangibles y visibles, como el dinero, la tecnología y las materias primas.

Según Del Canto (2011). En lo que respecta al capital humano de una empresa, los empleados son parte esencial de cómo crece y debe crecer una empresa, por lo que es relevante y se debe analizar cómo su uso contribuye a una mayor motivación, aprendizaje e innovación, así como a la eficacia y competencia de las instituciones herramientas poderosas y actividades para gestionarlo.

En su estudio sobre "capital humano y su contribución al rendimiento empresarial", presentado en la Universidad de Valladolid, España, García (2013) utilizó una metodología econométrica para investigar este tema en el sector industrial. Los resultados del estudio empírico muestran que los trabajadores más capacitados reciben mejores recompensas personales, lo que a su vez se traduce en un mejor producto y beneficio para la empresa. Además, se encontró que cuanto más experiencia y experimentación tienen los trabajadores, mayores son los beneficios para la empresa. También se observará que

las mejores habilidades de los empleados generan una mayor y mejor satisfacción en todo el sistema empresarial.

Importancia

Son elementales para cualquier compañía, la productividad de los trabajadores está estrechamente ligada a su experiencia laboral y nivel de formación. Cuando hablamos de oportunidades, el capital humano representa los recursos con los que cuenta una empresa en términos de habilidades y conocimientos de su personal. Esta idea se relaciona con la concepción tradicional de considerar al capital humano como un factor de producción, independientemente de su nivel de formación.

El capital humano representa el conocimiento que cada individuo posee, y conforme este conocimiento aumenta, también lo hace su potencial. En el núcleo de todo capital humano se encuentran las actitudes, que reflejan las conductas de las personas y, como toda conducta, pueden ser modificadas. Es importante destacar que gestionar el capital humano es una de las tareas más desafiantes para un directivo, ya que implica lidiar con el mundo interno de los recursos humanos y su relación con sus colegas. (De Carrera-eClass, M-E.E.D. 2022)

Dimensiones de la variable independiente el capital humano

➤ Educación:

El estudio de Barro, profesor de Harvard, sobre el efecto de la educación en las tasas de crecimiento del PBI en 100 países durante los años 1965-1995. Este estudio estimó que cada año adicional de educación superior aumenta aproximadamente en 0.5 puntos porcentuales la tasa de crecimiento económico en países en desarrollo (Cassandra, s.f).

Indicadores de educación:

Nivel de estudios

Es el grado de educación formal que una persona ha alcanzado en su trayectoria académica. Este término abarca desde la educación básica hasta los estudios superiores y

puede incluir diversos grados, tales como primaria, secundaria, bachillerato, y estudios universitarios, entre otros. Cada nivel de estudios se caracteriza por un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias específicas que los estudiantes deben adquirir para avanzar al siguiente nivel. (Fundación BBVA. 2022)

Rendimiento laboral

Este indicador es fundamental en toda empresa. Es crucial saber cómo medir su productividad para obtener resultados precisos y contar con datos confiables. Solo de esta manera se puede implementar las medidas correctas para alcanzar los objetivos empresariales (Andrés, 2023).

Capacitación

La capacitación es el proceso de enseñanza y aprendizaje destinado a mejorar las habilidades y conocimientos de una persona para realizar tareas específicas con mayor eficiencia y eficacia. (Raúl s.f.)

➤ **Experiencia laboral**

Según Cardona M. et al. (2007). es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridos por una persona a través de su participación en actividades laborales. Esta experiencia se obtiene mediante la realización de tareas y responsabilidades en diversos empleos a lo largo del tiempo.

Indicadores de experiencia laboral:

Antigüedad de empleo

La antigüedad es simplemente el tiempo que una persona ha permanecido en un cargo. Nada más. Simplemente tu presencia en la compañía te genera antigüedad, y en algunos casos, brinda ciertos beneficios. Para generar experiencia debe existir práctica. Hacer una y otra vez una actividad te genera conocimiento y al poco tiempo se convierte en una habilidad. Es decir, la experiencia está relacionada a las situaciones vividas. (López s.f.).

Índice de rotación

Es una métrica que cuantifica la frecuencia con la que los empleados dejan una organización y son reemplazados por nuevos trabajadores dentro de un periodo específico. Se expresa generalmente como un porcentaje y es utilizado para evaluar la estabilidad laboral y la eficacia de las estrategias de retención de personal de una empresa. (Unir, 2023)

Destrezas laborales

Son el conjunto de habilidades y competencias que un individuo posee y aplica en su entorno de trabajo para realizar tareas y cumplir con responsabilidades de manera efectiva y eficiente. Estas destrezas pueden ser técnicas, como el manejo de herramientas específicas, o blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. (Castrillo, 2022)

➤ Salud:

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedades o dolencias. Este concepto abarca diversos aspectos del ser humano, incluyendo el funcionamiento óptimo del cuerpo y la mente, la capacidad de adaptarse a cambios y enfrentar desafíos, y la habilidad de mantener relaciones sociales satisfactorias. La salud es influenciada por factores genéticos, ambientales, económicos, y sociales, y es fundamental para la calidad de vida y el bienestar general de una persona. (García-Rodríguez, José. Et al., 2017)

Una buena salud de los trabajadores va permitir el bienestar personal, incrementar la productividad, mejorar el ambiente de trabajo y la reducción de costos; ya que, menos días de enfermedad significa menos costos asociados con la pérdida de productividad y cobertura de seguros.

Indicadores de Salud:

Estado físico del trabajador

Es la condición general de salud y capacidad física de un individuo en relación con su desempeño laboral. Incluye aspectos como la fuerza, resistencia, flexibilidad y salud cardiovascular. Un estado físico óptimo no solo mejora la productividad y eficiencia en el trabajo, sino que también reduce el riesgo de lesiones laborales y promueve un ambiente laboral seguro y saludable. (Web & Web, R. 2019).

Enfermedades padecidas por el trabajador

La salud de los empleados está directamente relacionada con los niveles de productividad. Como empleador, es importante asegurarse de que sus empleados tengan acceso a recursos que mejoren su salud y bienestar general. En general, los empleados más sanos son menos propensos a utilizar las vacaciones por enfermedades personales o familiares. (Achleithner, 2022)

Medicación

Es el uso de medicamentos por parte de los empleados para tratar condiciones médicas, mantener la salud o mejorar el bienestar. Esto incluye tanto medicamentos recetados como de venta libre. Es importante gestionar adecuadamente la medicación para garantizar la seguridad y el rendimiento laboral óptimo, minimizando cualquier impacto negativo en la salud y asegurando el cumplimiento de políticas laborales y normativas de seguridad. (MedlinePlus, s.f.)

2.2.2. LA PRODUCTIVIDAD

Pons (2022) se refiere a la eficiencia con la que los empleados utilizan sus recursos y habilidades para lograr objetivos y resultados en el trabajo. Incluye la capacidad de generar bienes o servicios de calidad en un período determinado, optimizando el uso de tiempo, herramientas y conocimientos. Mejorar la productividad no solo beneficia a la organización al aumentar la rentabilidad y competitividad, sino que

también contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados al reconocer y promover su contribución al éxito organizacional.

Según Núñez (2007) son ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: producción, capital humano y dinero.

Según Quijano (2006) la productividad está influenciada por dos aspectos principales: los elementos psicológicos y psicosociales, que desempeñan un papel crucial dentro de la organización y se reflejan en los niveles de productividad alcanzados.

Tipos de productividad

- **Productividad laboral:** Relacionada con la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores en la producción de bienes o servicios.
- **Productividad total de los factores:** Mide la eficiencia con la que se utilizan todos los factores de producción, como el trabajo, el capital, y los recursos naturales, en conjunto.

Importancia de la productividad

Es crucial para el éxito de una compañía, ya que influye directamente en su capacidad para maximizar la eficiencia operativa y el uso de recursos. Una alta productividad permite a la empresa cumplir con sus objetivos de producción y servicios de manera rentable, mejorar la competitividad en el mercado y responder de manera efectiva a las demandas de los clientes. Además, una fuerza laboral productiva promueve un ambiente de trabajo positivo, aumenta la moral de los empleados y fortalece la reputación de la empresa como empleador de elección.

Dimensiones de la productividad

➤ Eficacia

Para Silva (2013), hace mención a la habilidad de los empleados para lograr resultados deseados de manera efectiva y eficiente, utilizando recursos adecuadamente para cumplir metas y contribuir al éxito de la organización.

Indicadores de eficacia

- Entrega oportuna

Se refiere a cumplir con los plazos y expectativas establecidos, asegurando que los productos o servicios sean entregados a tiempo y en las condiciones acordadas con los clientes o partes interesadas. Esto es fundamental para mantener la satisfacción del cliente, optimizar la eficiencia operativa y fortalecer la reputación de la empresa en el mercado. (Entrega de productos, s.f.)

- Ventas por periodo

se refieren al total de ingresos generados por una empresa durante un intervalo de tiempo específico, como un mes, trimestre o año. Este indicador es fundamental para evaluar el rendimiento comercial y la capacidad de la empresa para generar ingresos de manera consistente a lo largo del tiempo. (López, 2022)

- Número de reclamos

Es la cantidad total de quejas o reclamaciones recibidas por una empresa o entidad durante un período específico. Estos reclamos pueden estar relacionados con productos, servicios, atención al cliente u otros aspectos de la operación de la empresa. Da Silva, (2023)

➤ Eficiencia

Sander (2002). Es la capacidad de una organización para utilizar sus recursos de manera óptima para lograr los resultados deseados. Se trata de maximizar la producción o el rendimiento con el menor consumo de recursos como tiempo, dinero y energía. Una empresa eficiente logra sus objetivos de manera efectiva, minimizando desperdicios y optimizando procesos, lo cual es crucial para mejorar la rentabilidad, competitividad y satisfacción tanto de clientes como de empleados.

Indicadores de eficiencia

- Uso de recursos

Implica obtener el máximo valor posible con los recursos disponibles, lo cual es fundamental para mejorar la competitividad, reducir costos y promover la sostenibilidad en cualquier organización o actividad económica. (Eficiencia de los recursos, s.f.)

- Tiempo que tomará el servicio

El tiempo es un recurso limitado. Es crucial gestionarlo eficazmente para ser productivos y disfrutar de una vida personal satisfactoria, lo que mejora nuestra calidad de vida. Estar más tiempo en el trabajo no garantiza mayor eficiencia o productividad, por lo tanto, una gestión adecuada del tiempo en el trabajo es fundamental. (Sodexo, 2023)

- Número de clientes atendidos/tiempo

Este indicador es crucial para medir la capacidad operativa y la eficiencia de una empresa en gestionar la demanda de sus servicios o productos en diferentes intervalos de tiempo, como horas, días, semanas o meses. El seguimiento de este número permite a las empresas optimizar recursos y mejorar la satisfacción del cliente al asegurar que se atienda adecuadamente a todos los clientes en el tiempo establecido. (Zendesk, 2023)

➤ Efectividad

Es la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas de manera satisfactoria y con resultados positivos. Una empresa efectiva no solo logra sus metas de manera consistente, sino que también maximiza el uso de recursos y optimiza sus procesos para obtener resultados óptimos y duraderos. (De Azkue, 2023).

Indicadores de Efectividad:

- Número de servicios satisfechos

Para medir la satisfacción del cliente, es crucial realizar encuestas regulares. El modelo de confirmación de expectativas compara lo que el cliente espera con lo que realmente experimenta. Esta diferencia determina su nivel de satisfacción. (Satisfacción del cliente, 2022)

- Errores de los colaboradores

Pueden tener repercusiones significativas en la sostenibilidad y el crecimiento de tu empresa. Es fundamental identificar y abordar rápidamente las áreas de mejora entre tu personal para garantizar el éxito de la organización.

- Costos por ventas efectivas

Representan los gastos asociados directamente con la generación de ventas exitosas dentro de una empresa. Esto incluye los costos de marketing, promoción, comisiones de ventas, y cualquier otro gasto directamente atribuible a asegurar una transacción exitosa con un cliente. Este indicador es crucial para evaluar la eficiencia y rentabilidad de las estrategias de ventas, asegurando que los ingresos generados superen los costos asociados con la adquisición de clientes y el cierre de ventas. (Financiamiento, 2023)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Ahorro:** Oberst. (2014). Es reservar dinero o recursos para usarlos en el futuro en lugar de gastarlos ahora mismo. Es esencial para alcanzar objetivos financieros a largo plazo y asegurar estabilidad económica personal.
- **Capital:** son activos financieros o recursos económicos que posee una persona, empresa o entidad. Puede incluir dinero en efectivo, propiedades, inversiones y otros bienes que se utilizan para generar ingresos o llevar a cabo actividades económicas. (Roldán, 2023)

- **Capital Humano:** son las habilidades y conocimientos que poseen las personas, fundamentales para el éxito de una organización al mejorar la productividad y la capacidad de adaptación. (Apd, 2021)
- **Competitividad:** es el proceso estratégico mediante el cual una organización identifica, atrae y selecciona a individuos calificados para ocupar puestos vacantes. Este proceso incluye la publicación de oportunidades laborales, la evaluación de candidatos a través de entrevistas y pruebas, y la selección del candidato más idóneo para contribuir al éxito y crecimiento de la empresa. (Medeiros et al, 2019)
- **Reclutamiento:** proceso mediante el cual una empresa identifica y selecciona candidatos cualificados para ocupar puestos vacantes, utilizando estrategias como la publicación de ofertas de trabajo, la evaluación de currículums y entrevistas, con el objetivo de incorporar talento que satisfaga las necesidades y valores de la organización. (Anaya, Bolaños, 2009)
- **Eficiencia:** capacidad de una organización para maximizar la producción o los resultados deseados utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero y esfuerzo. (Virginiaeude, 2019).
- **Eficacia:** capacidad de una organización para lograr los resultados deseados de manera exitosa y satisfactoria. Se centra en alcanzar metas y objetivos específicos con calidad y precisión, utilizando recursos de manera adecuada y optimizando procesos. (Virginiaeude, 2019).
- **Incentivo laboral:** son recompensas ofrecidos a los empleados como reconocimiento por su desempeño excepcional, cumplimiento de metas o contribución positiva a la empresa. Estos incentivos pueden incluir bonificaciones económicas, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional, beneficios adicionales como días libres. (Chavez, 2023)
- **Producción:** Es el proceso de transformación de insumos (como materias primas y mano de obra) en productos o servicios que tienen valor para los consumidores. (Quiroa, 2022)

- **Productividad:** es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla, como el trabajo, el tiempo y los materiales. (Álvarez Moro, 2021)
- **Rentabilidad:** capacidad de una empresa o inversión para generar ganancias o retornos en relación con los recursos invertidos. (Torres, 2023)
- **Utilidad:** es el beneficio o ganancia neta que una empresa obtiene después de restar todos los costos y gastos de sus ingresos totales. (Galán, 2022)

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- Existe relación significativa entre el capital humano y la productividad en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La educación y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.
- La experiencia laboral y la productividad se relaciona en forma directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.
- La salud y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Capital humano

- Educación
- Experiencia Laboral
- Salud

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad

- Eficacia
- Eficiencia
- Efectividad

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA ATACHAGUA HUANUCO-2023	(Variable independiente) Capital Humano.	Educación	Nivel de estudios	1
			Nivel de estudios y rendimiento laboral	2
			Capacitación	3
		Experiencia Laboral	Antigüedad de empleo	4
			Índice de rotación	5
			Destrezas laborales	6
		Salud	Estado físico del trabajador	7
			Enfermedades padecidas	8
			Medicación	9
	(Variable dependiente) La productividad	Eficacia	Entrega oportuna en el tiempo establecido	1
			Ventas por período	2
			Numero de reclamos	3
		Eficiencia	Uso de recursos	4
			Tiempo en el que tomara realizar el servicio	5
			N° de clientes atendidos/tiempo	6
Efectividad		N° de servicios satisfechos	7	
		Errores de los colaboradores	8	
		Costos por ventas efectivas	9	

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPOS DE LA INVESTIGACION

Fue de tipo aplicada, puesto que se caracterizó por su interés en la solución de los problemas prácticos. (Sampieri, 2010)

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque fue cuantitativo porque permitió hacer uso de la estadística para comprobar las hipótesis. (Hernández, 2014)

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según Hernández (2010). Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, de los individuos sometidos a un análisis. Es útil para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno. Y la correlacional; busca medir el grado de analogía entre dos o más categorías”. (p.344)

Debido a ello el estudio se desarrolló bajo un nivel descriptivo - correlacional. Ya que, permitió describir el problema y los diversos aspectos que inciden en la productividad de la compañía en mención. Correlacional porque permitió hallar el grado de asociación de la variable independiente con la variable dependiente.

3.1.3. DISEÑO

El diseño pertenece al no experimental.

Según Hernández (2014), el diseño no experimental es aquella donde no se manipula deliberadamente las variables. Los fenómenos son observados en su entorno natural para luego obtener posibles resultados en forma de hipótesis.

Esquema:



Dónde:

X = Capital humano (causa)

Y = La productividad (efecto)

M= muestra

R= relación

3.2. 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Fidias (2012), “es un conjunto de elementos, ya sea finito o infinito, comparte características comunes sobre las cuales se extenderán las conclusiones de la investigación. Este conjunto está definido por el problema y los objetivos del estudio” (p. 81).

Para este estudio la población lo conformo la totalidad de trabajadores que son 17 en la empresa Atachagua – 2023.

3.2.2. MUESTRA

Según Bernal (2010). “Es un subconjunto representativo de una población más grande que se selecciona con el propósito de realizar una investigación o estudio”.

Para este caso se tomó como muestra a la totalidad de la población que son 17 trabajadores en total. El tipo de muestreo fue el no probabilístico, en la que la elección de los individuos no pende de la razón, sino de las características del estudio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La Encuesta: Consiste en formular preguntas estandarizadas y obtener respuestas estructuradas para recolectar datos sobre opiniones, actitudes, o características específicas de interés. Los datos recopilados mediante encuestas se utilizan para analizar tendencias, hacer inferencias sobre la población completa y obtener inferencias que pueden guiar decisiones (Hernández, et al 2014).

El Cuestionario: Según Hernández Sampieri (1997), consiste en una serie de preguntas diseñadas para recopilar información de los encuestados sobre un tema específico.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Para el análisis se usó Microsoft Excel y SPSS.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

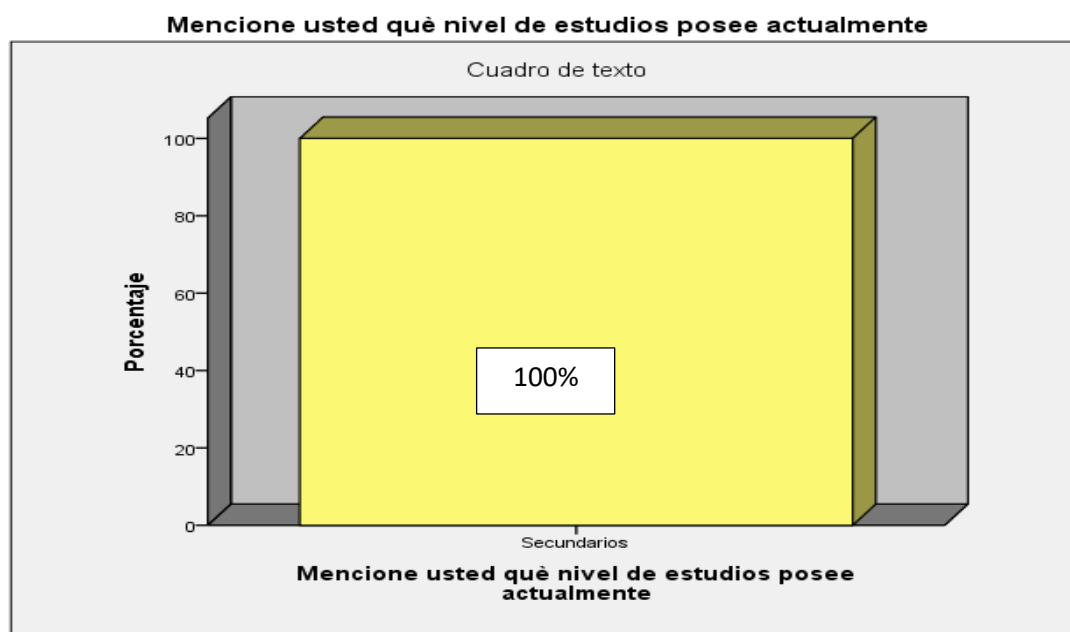
Tabla 1

Mencione usted qué nivel de estudios posee actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundarios	10	100,0	100,0	100,0

Figura 1

Mencione usted qué nivel de estudios posee actualmente



Análisis e Interpretación: Según los resultados se pudo deducir que el grado educativo más alto que han alcanzado los trabajadores de la empresa es la secundaria completa. En la actualidad se puede observar que las personas con más educación normalmente ganan más que las personas con menos educación.

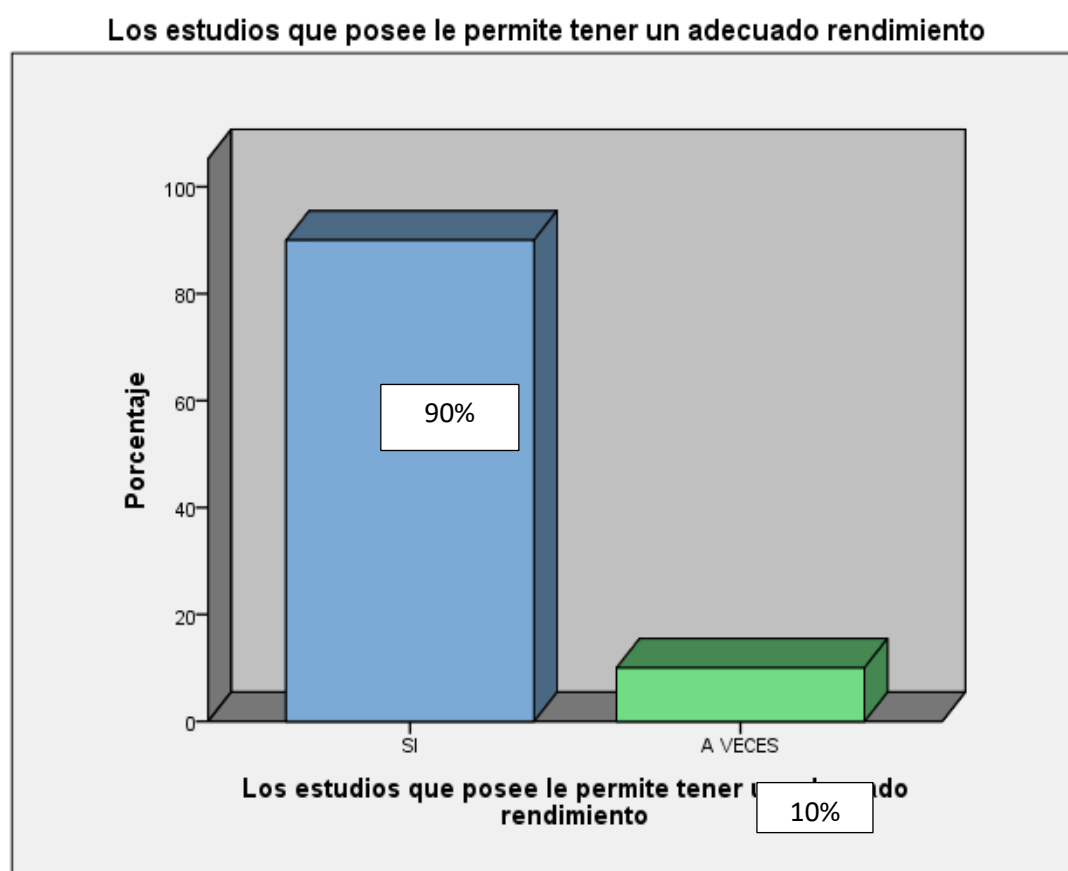
Tabla 2

¿Los estudios que posee le permiten tener un adecuado rendimiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	9	90,0	90,0	90,0
A VECES	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 2

¿Los estudios que posee le permiten tener un adecuado rendimiento?



Análisis e Interpretación: De acuerdo a estos resultados se interpretó que un 90% de los trabajadores manifestaron que sus estudios logrados le permiten tener un buen rendimiento. En la figura 2 podemos observar que el 90% permiten tener un adecuado rendimiento, mientras que el 10% a veces solo tiene los estudios que le permiten un adecuado rendimiento.

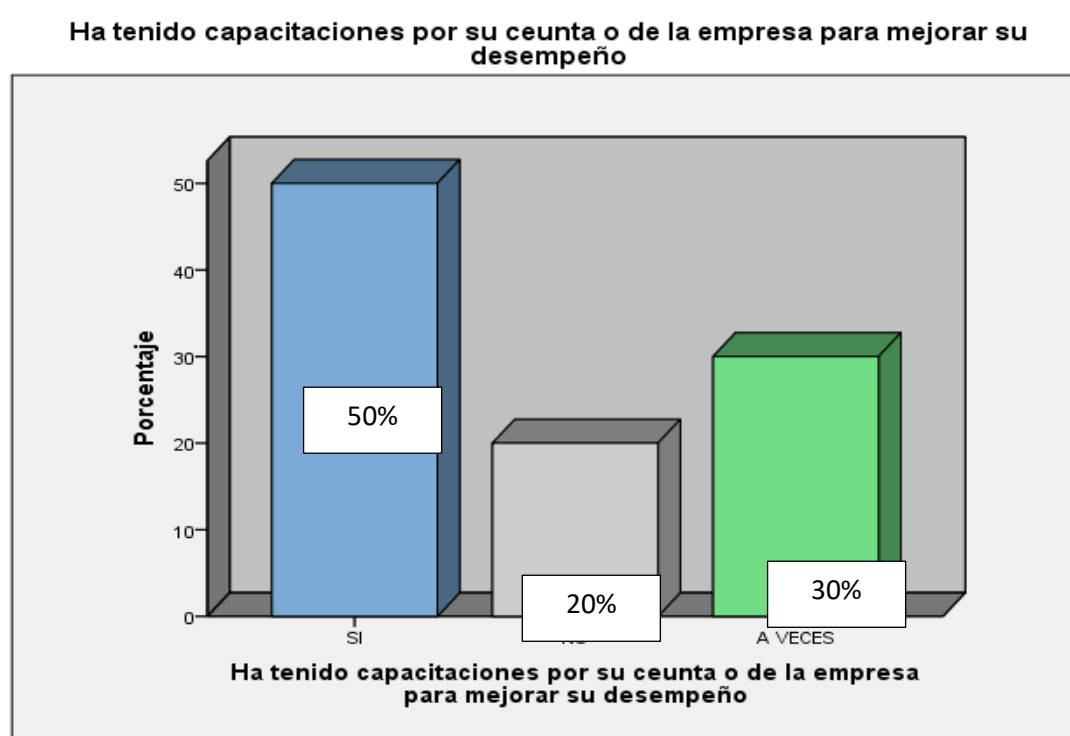
Tabla 3

Ha tenido capacitaciones por su cuenta o de la empresa para mejorar su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	5	50,0	50,0	50,0
	NO	2	20,0	20,0	70,0
	A VECES	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Figura 3

Ha tenido capacitaciones por su cuenta o de la empresa para mejorar su desempeño



Análisis e Interpretación: En base a los resultados obtenidos se determinó que las capacitaciones juegan un papel importante en el desempeño de los trabajadores. En la figura 3 podemos observar que el 50% si ha tenido capacitaciones para mejorar su desempeño, mientras que el 20% no obtuvo capacitaciones en cuanto a la mejora de su desempeño.

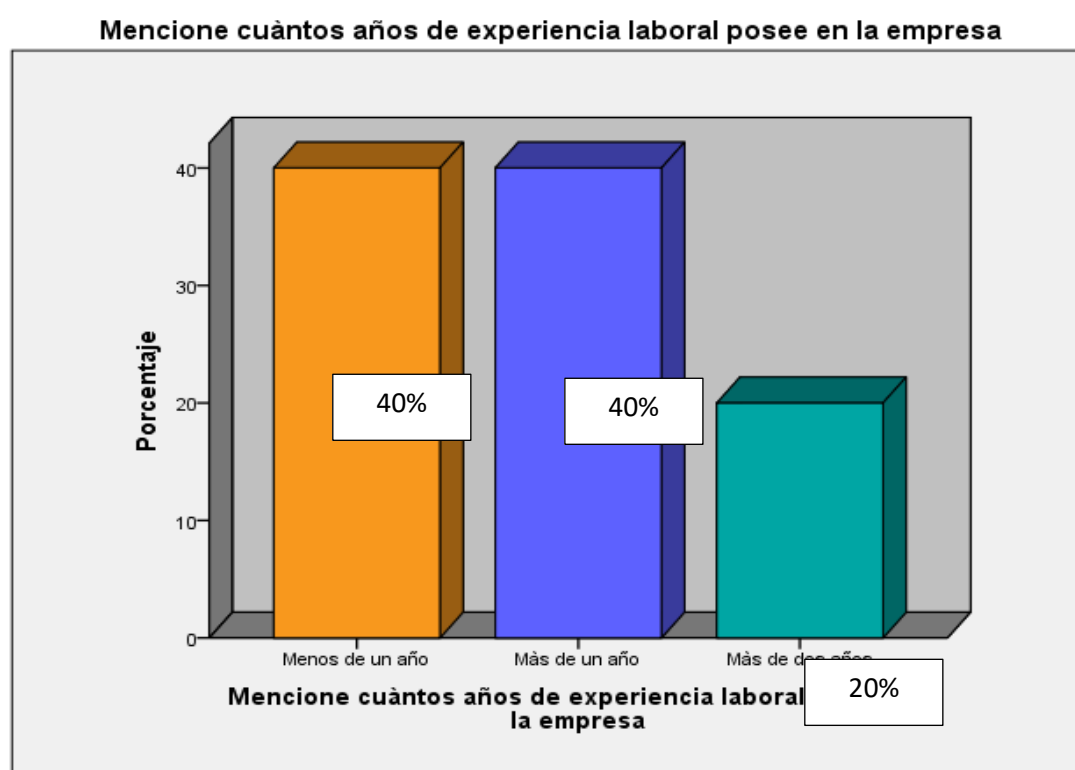
Tabla 4

Mencione cuántos años de experiencia laboral posee en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de un año	4	40,0	40,0
	Más de un año	4	40,0	80,0
	Más de dos años	2	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 4

Mencione cuántos años de experiencia laboral posee en la empresa



Análisis e Interpretación: En base a los resultados se demostró que existe una igualdad entre los trabajadores que tienen más de un año en la empresa y otros que tienen menos de un año. En la figura 4 podemos observar que el 40% están con más de un año con experiencia laboral en la empresa, mientras que el 40% está menos de un año.

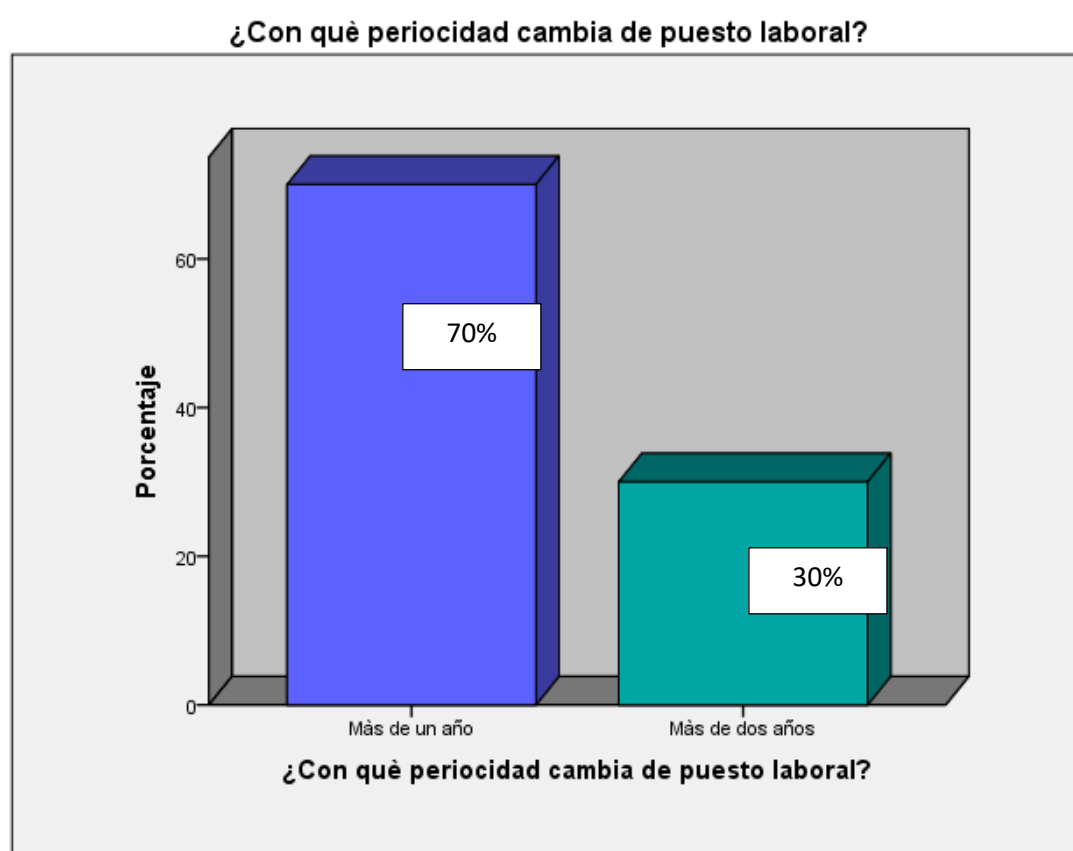
Tabla 5

¿Con qué periodicidad cambia de puesto laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Más de un año	7	70,0	70,0
	Más de dos años	3	30,0	100,0
	Total	10	100,0	

Figura 5

¿Con qué periodicidad cambia de puesto laboral?



Análisis e Interpretación: La rotación del puesto laboral ayuda a que los trabajadores estén aptos para desempeñarse en cualquier posición para que se le requiera en la compañía. En la figura 5 podemos observar que el 70% cambia ya más de un año en el puesto laboral que se encuentran, y mientras el 30% cambia por más de dos años.

Tabla 6

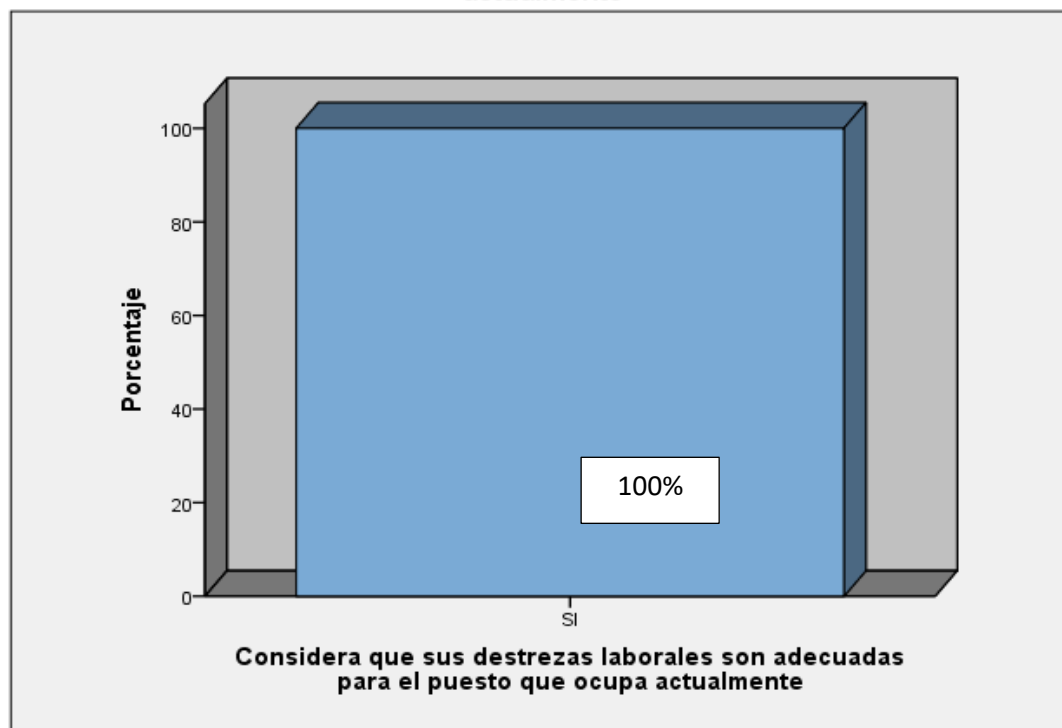
Considera que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto que ocupa actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	10	100,0	100,0	100,0

Figura 6

Considera que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto que ocupa actualmente

Considera que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto que ocupa actualmente



Análisis e Interpretación: En base a los resultados se pudo observar que el 100% de los trabajadores si consideran que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto en el que se desenvuelven actualmente. Como se observó en la figura 6 el 100% está de acuerdo con esta interrogante.

Tabla 7

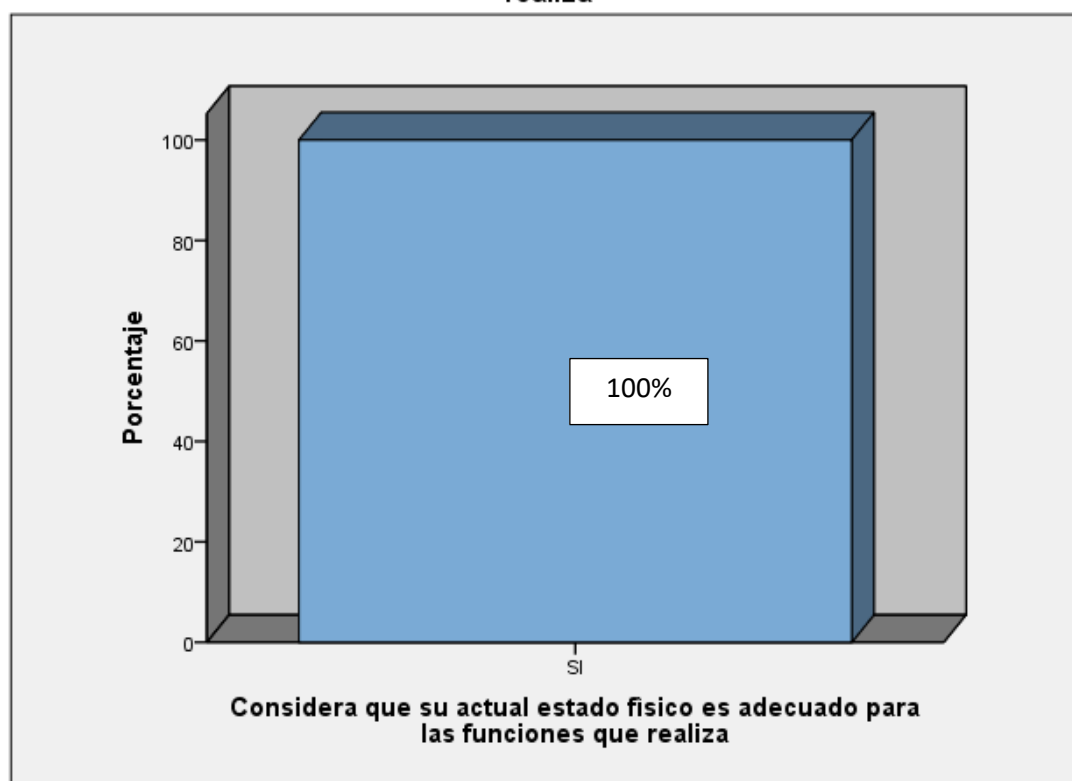
Considera que su actual estado físico es adecuado para las funciones que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	10	100,0	100,0	100,0

Figura 7

Considera que su actual estado físico es adecuado para las funciones que realiza

Considera que su actual estado físico es adecuado para las funciones que realiza



Análisis e Interpretación En la figura 7 podemos observar que el 100% de los trabajadores considera que, si es muy importante para sus funciones que realiza, el estar de un buen estado físico.

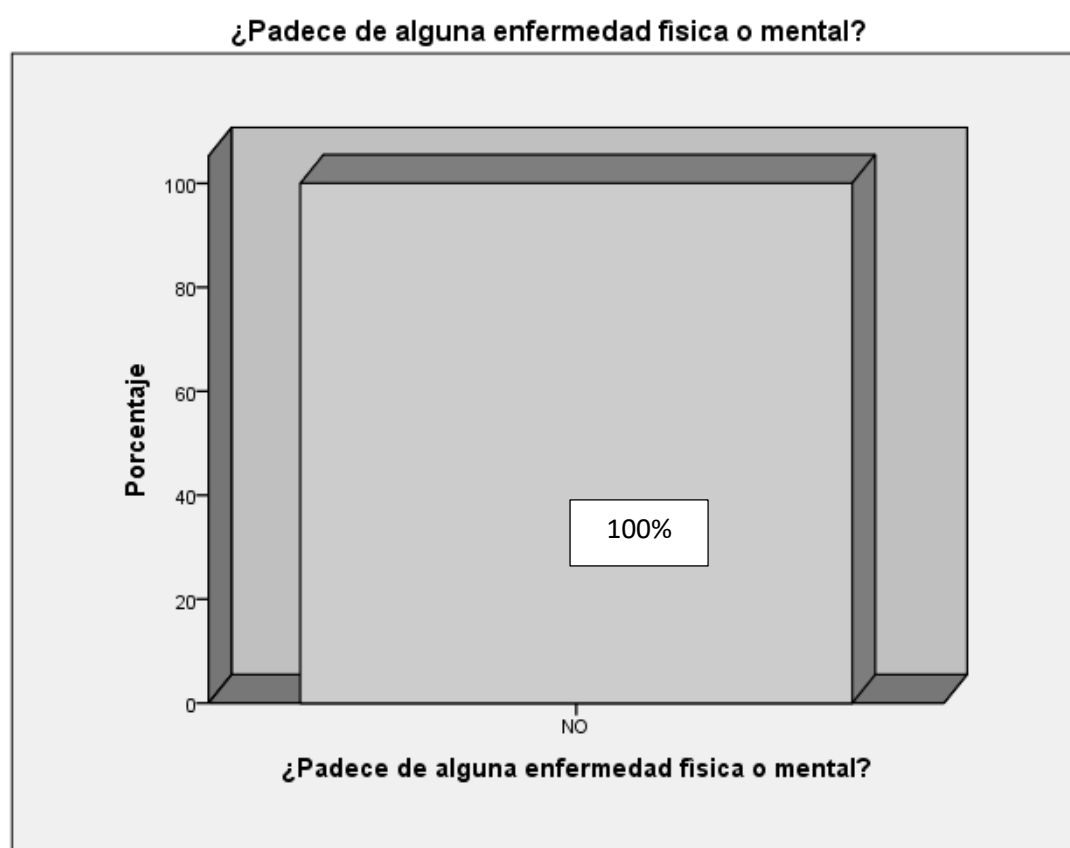
Tabla 8

¿Padece de alguna enfermedad física o mental?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	10	100,0	100,0	100,0

Figura 8

¿Padece de alguna enfermedad física o mental?



Análisis e Interpretación: En la figura 8 se observó que el 100% de los trabajadores menciona que no padece de ninguna enfermedad física o mental que pueda incurrir en su trabajo. Por lo tanto, inferimos que todos los trabajadores tienen una óptima salud que no les impide realizar sus funciones diarias.

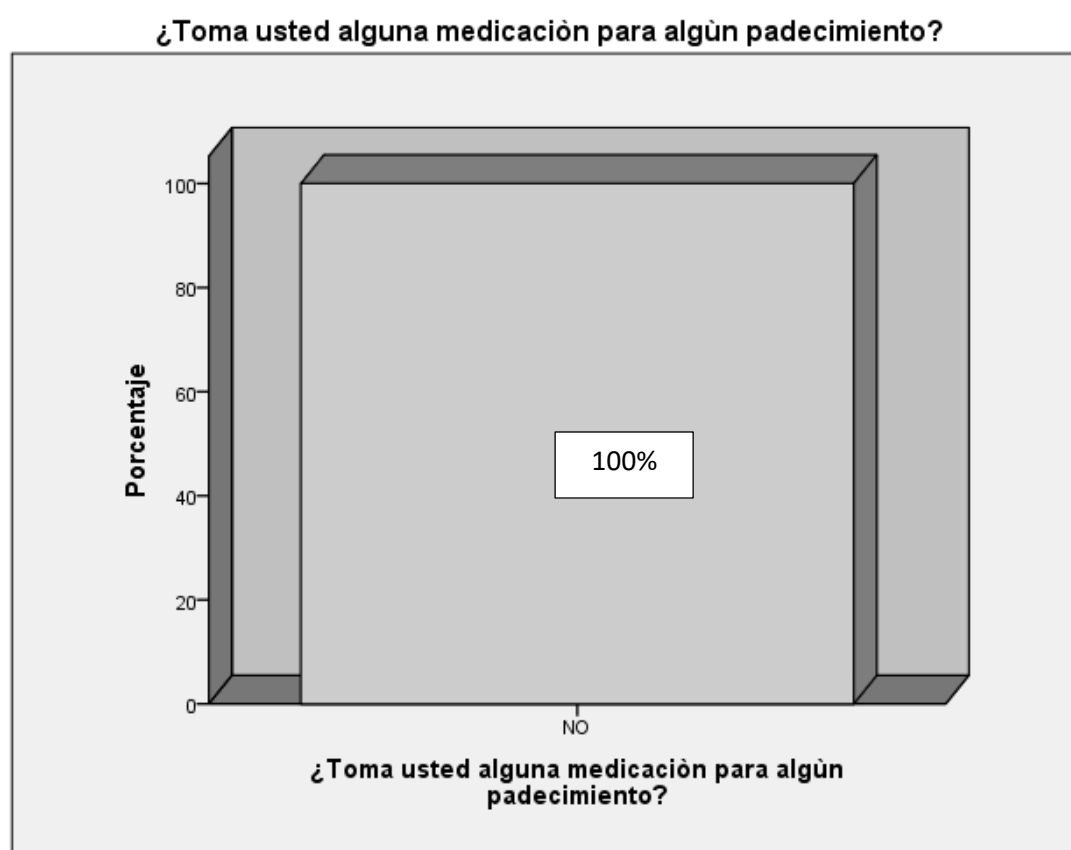
Tabla 9

¿Toma usted alguna medicación para algún padecimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	10	100,0	100,0	100,0

Figura 9

¿Toma usted alguna medicación para algún padecimiento?



Análisis e Interpretación: En la figura 9 se observó que el 100% no toman ninguna medicación para algún padecimiento que pueda incurrir en su trabajo. Esto se debe a que no juegan con su salud ya que es mejor consultar a los profesionales que son expertos en el tema y así evitar generar problemas a nuestra salud.

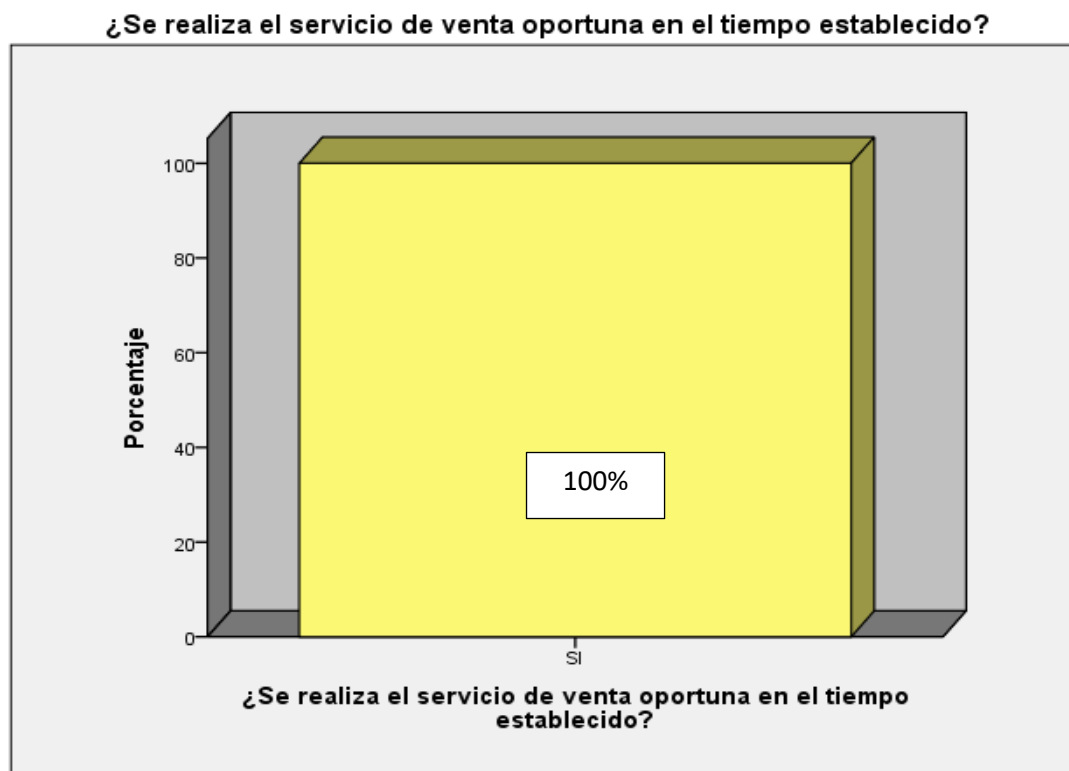
Tabla 10

¿Se realiza el servicio de venta oportuna en el tiempo establecido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	7	100,0	100,0	100,0

Figura 10

¿Se realiza el servicio de venta oportuna en el tiempo establecido?



Análisis e Interpretación: En base a los resultados el 100% de los trabajadores realizan el servicio de venta en el momento indicado y oportuno, por lo tanto, esto lleva a que la empresa reduzca los riesgos de perdida en mercaderia. En la figura 10 se observó que el 100% afirmaron que si realiza el servicio de venta en el tiempo oportuno.

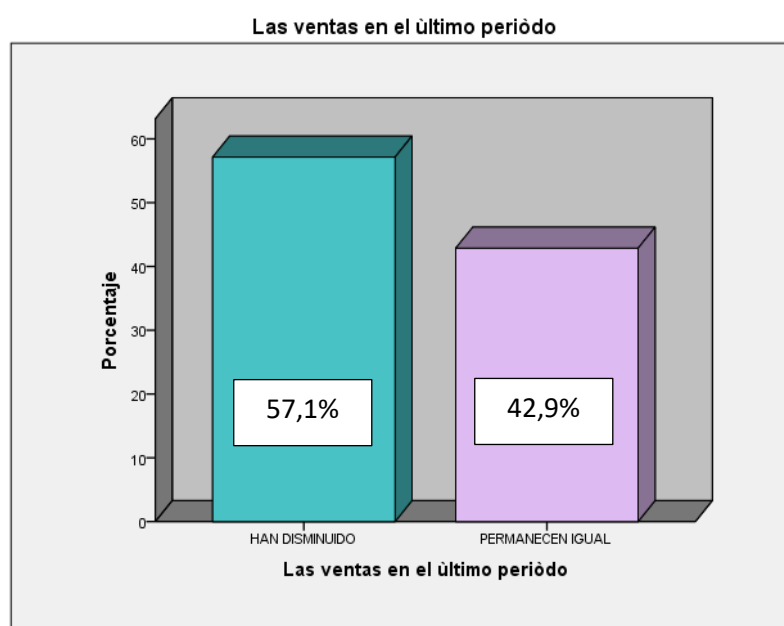
Tabla 11

Las ventas en el último periodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN DISMINUIDO	4	57,1	57,1	57,1
	PERMANECEN IGUAL	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Figura 11

Las ventas en el último periodo



Análisis e Interpretación: En la figura 11 podemos observar que el 57.1% menciona que las ventas en el último periodo han disminuido, mientras que el 42,9% mencionan que las ventas en el último periodo permanecen igual. Por ende, se entiende que hay un mal manejo de las ventas y esto generaría pérdidas graves al momento de hacer el balance anual.

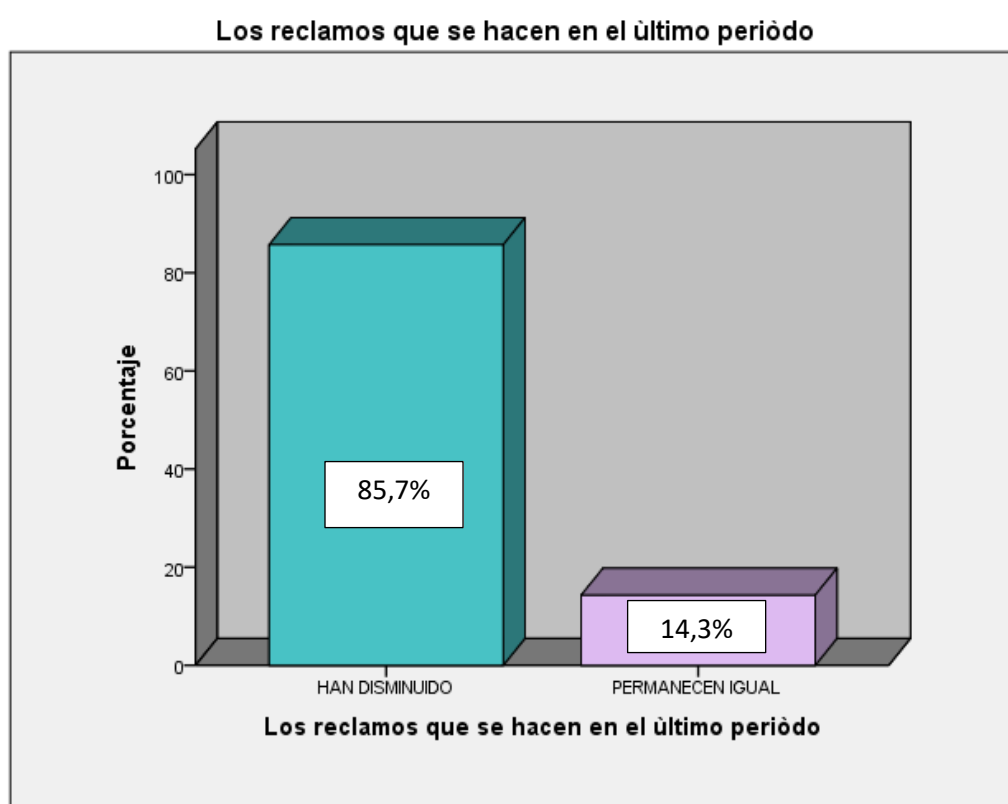
Tabla 12

Los reclamos que se hacen en el último periodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN DISMINUIDO	6	85,7	85,7	85,7
	PERMANECEN IGUAL	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Figura 12

Los reclamos que se hacen en el último periodo



Análisis e Interpretación: En la figura 12 podemos observar que el 85.7% menciona que los reclamos han disminuido, mientras que el 14,3% mencionan que los reclamos en el último periodo permanecen igual. Por ende, se entiende que los vendedores están sabiendo aplicar de manera correcta el trato hacia los clientes, dando buenos resultados al disminuir los índices que quejas.

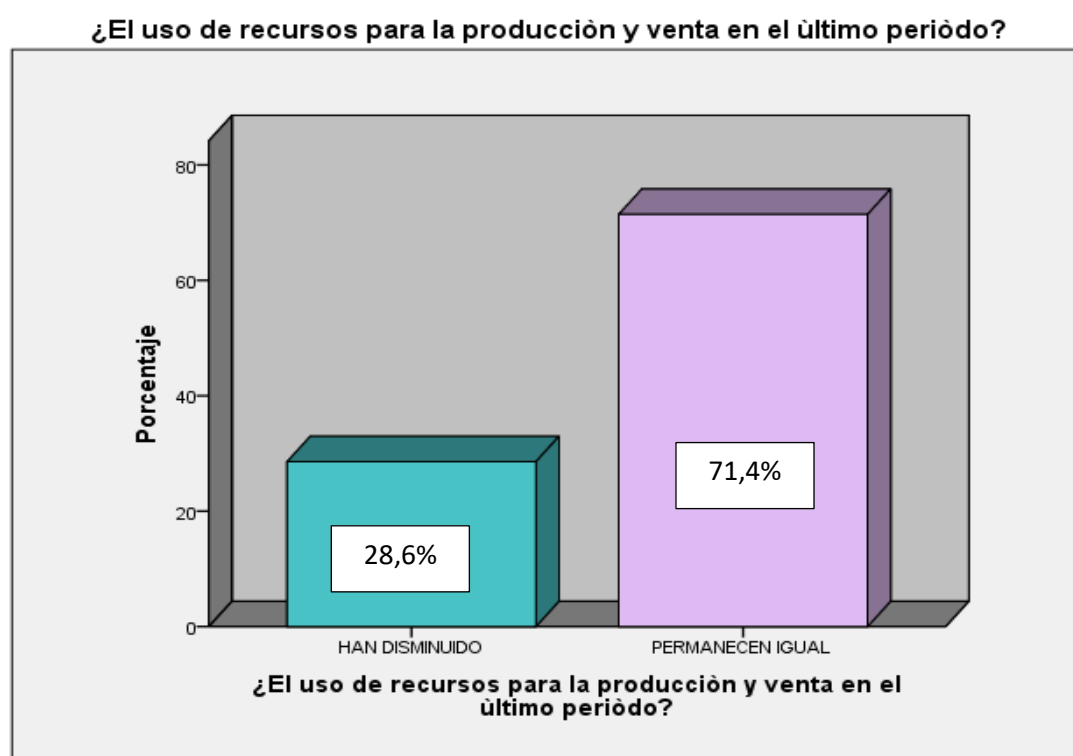
Tabla 13

¿El uso de recursos para la producción y venta en el último periodo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN DISMINUIDO	2	28,6	28,6	28,6
	PERMANECEN IGUAL	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Figura 13

¿El uso de recursos para la producción y venta en el último periodo?



Análisis e Interpretación: En la figura 13 podemos observar que el 71,4% menciona que permanece igual el uso de los recursos para la producción, mientras que el 28,6% mencionan que han disminuido el uso de recursos para la producción y venta en el último periodo. Por tal razón se interpreta que los recursos se siguen gestionando de la misma manera; ya que no existe una disminución que ayude a que la empresa pueda generar mayores ganancias utilizando menos recursos.

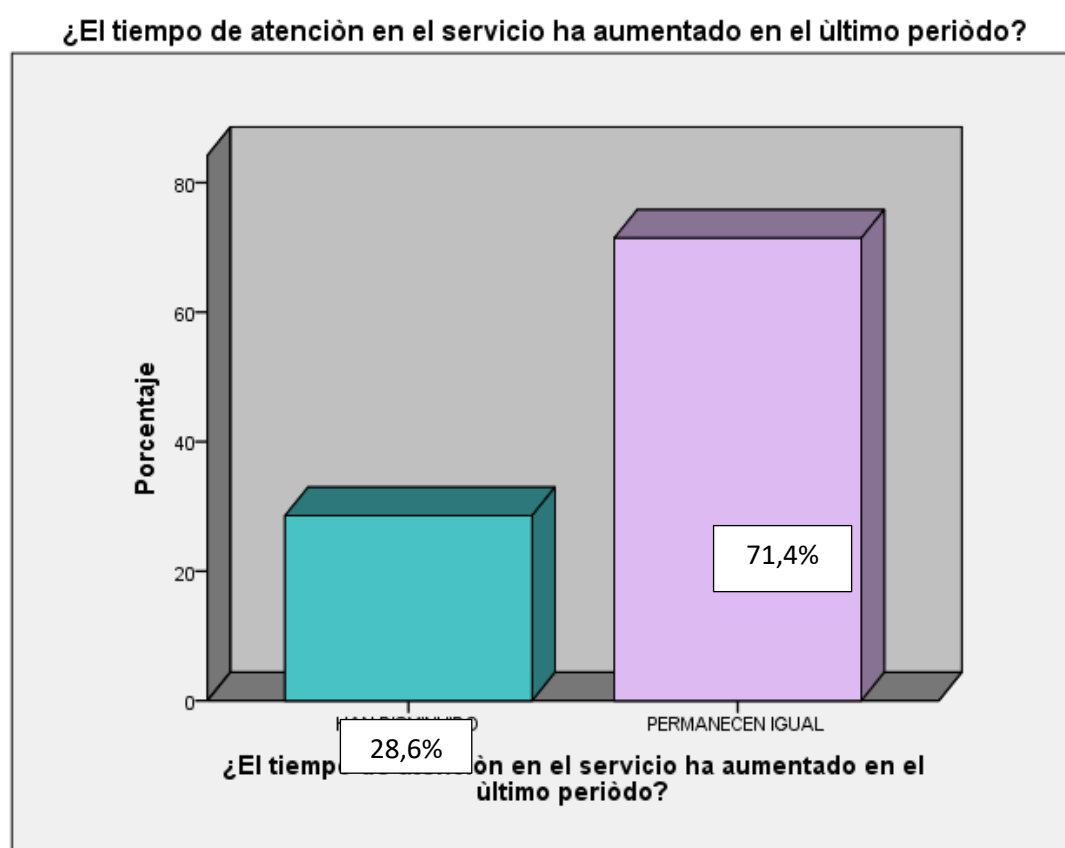
Tabla 14

¿El tiempo de atención en el servicio ha aumentado en el último periodo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN DISMINUIDO	2	28,6	28,6	28,6
	PERMANECEN IGUAL	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Figura 14

¿El tiempo de atención en el servicio ha aumentado en el último periodo?



Análisis e Interpretación: En la figura 14 se observó que el 71.4% menciona que el tiempo de atención en el servicio ha permanecido igual en cuanto al último periodo, mientras que el 28,6% que ha disminuido. Se necesita mejorar esta parte de la atención puesto que no se está tomando las medidas correctas para atender a un cliente de manera más rápida sin perder la calidad de atención.

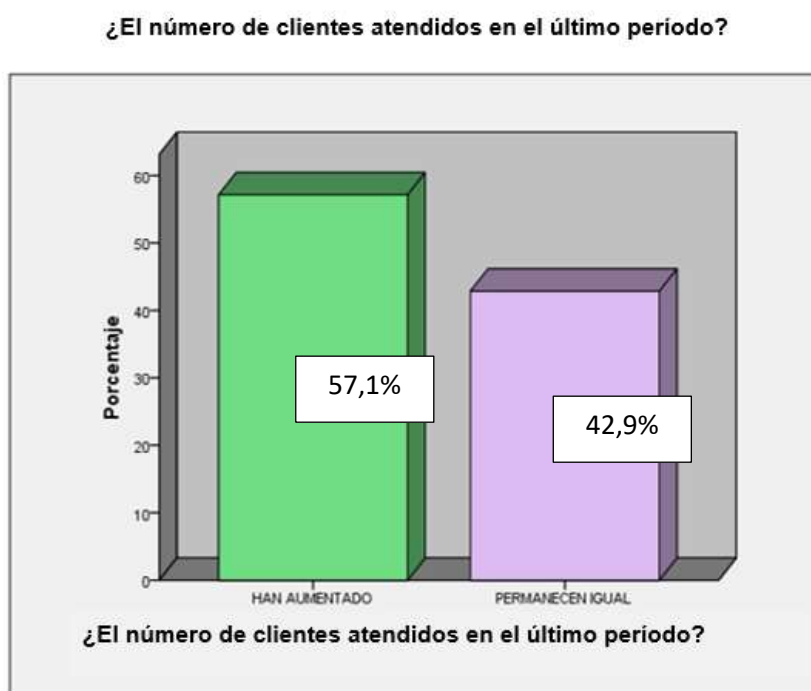
Tabla 15

¿El número de clientes atendidos en el último período?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN AUMENTADO	4	57,1	57,1	57,1
	PERMANECEN IGUAL	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Figura 15

¿El número de clientes atendidos en el último período?



Análisis e Interpretación: El número de clientes atendidos hace referencia al número medio de personas que compran o reciben bienes/servicios de los vendedores/proveedores de servicios apoyados. En la figura 15 podemos observar que el 57.1% menciona que el número de clientes atendidos en el último período ha aumentado, mientras que el 42,9% manifiestan que permanecen igual en el último período.

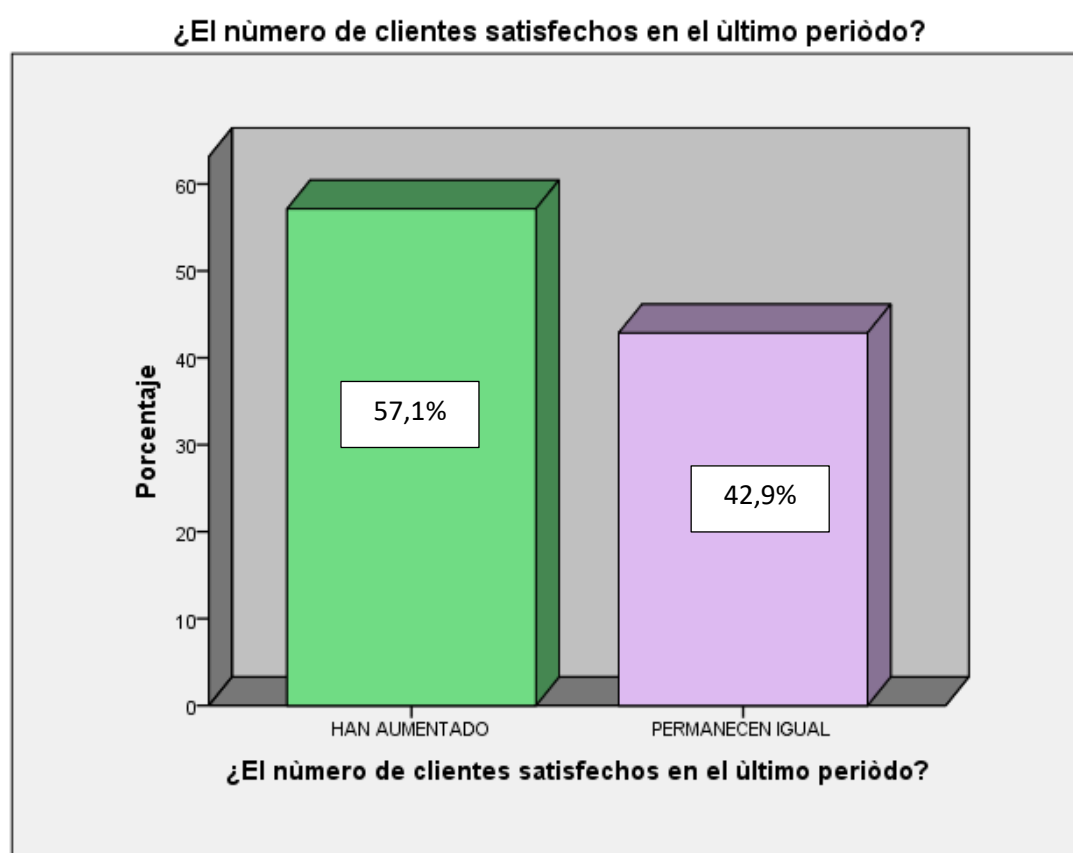
Tabla 16

¿El número de clientes satisfechos en el último periodo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN AUMENTADO	4	57,1	57,1
	PERMANECEN IGUAL	3	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0

Figura 16

¿El número de clientes satisfechos en el último periodo?



Análisis e Interpretación: En la figura 16 podemos observar que el 57.1% han mencionado que el número de clientes satisfechos han aumentado, mientras que el 42,9% permanecen igual el número de clientes satisfechos en el último periodo. Basado en estos datos se interpretó que existe un buen manejo hacia el trato del cliente; puesto que, el grado de satisfacción a aumentado.

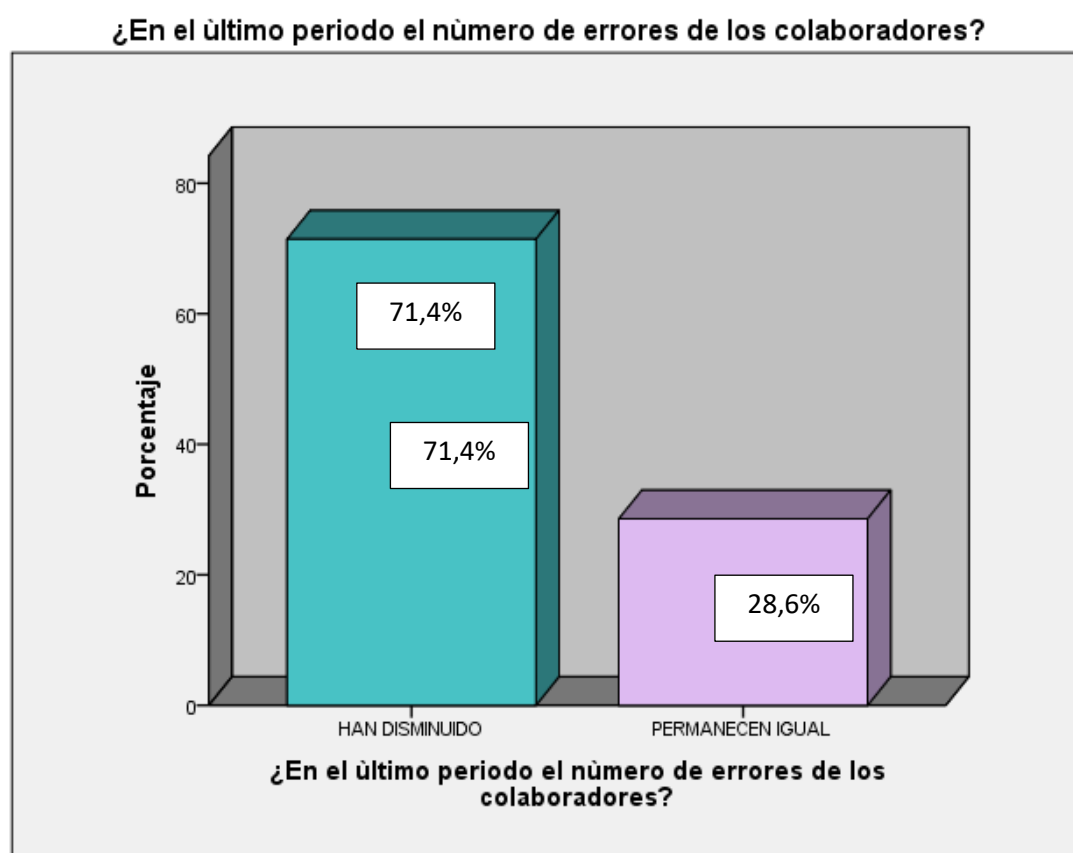
Tabla 17

¿En el último periodo el número de errores de los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
HAN DISMINUIDO	5	71,4	71,4	71,4
PERMANECEN IGUAL	2	28,6	28,6	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Figura 17

¿En el último periodo el número de errores de los colaboradores?



Análisis e Interpretación: Según los datos de la encuesta el índice de errores en los trabajadores ha aumentado, por ende, se tiene que hacer un análisis a profundidad sobre la causa de este acontecimiento para evitar pérdidas mayores. En la figura 17 podemos observar que el 71.4% menciona que en el último periodo el número de errores de los colaboradores han disminuido, mientras que el 28,6% menciona que en el último periodo el número de errores de los colaboradores permanecen igual.

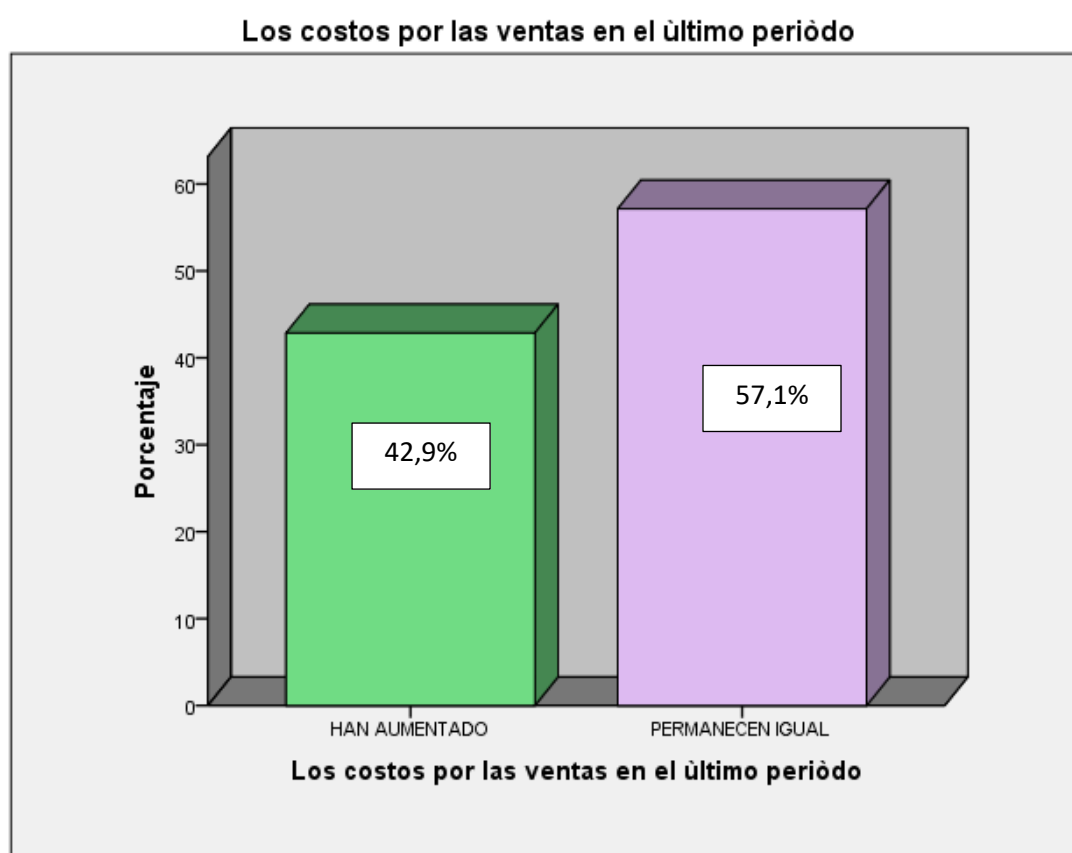
Tabla 18

Los costos por las ventas en el último periodo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HAN AUMENTADO	3	42,9	42,9	42,9
	PERMANECEN IGUAL	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Figura 18

Los costos por las ventas en el último periodo



Análisis e Interpretación: Basado en los resultados obtenidos se puede deducir que no se ha incrementado el costo de ventas indicando la buena labor en los costos de producción. En la figura 18 podemos observar que el 57.1% menciona que el costo por las ventas en el último periodo permanece igual, mientras que el 42,9% menciona que el costo por las ventas en el último periodo ha aumentado.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

H0: El capital humano no se relaciona de manera significativa con la productividad de la Empresa ATACHAGUA Huánuco - 2023

H1: El capital humano se relaciona de manera significativa con la productividad de la Empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023

Tabla 19

Contratación de la hipótesis general

		Capital Humano	Productividad
Capital Humano	Correlación de Pearson	1	,596
	Sig. (bilateral)		,158
	N	10	7
Productividad	Correlación de Pearson	,596	1
	Sig. (bilateral)	,158	
	N	7	7

Interpretación: Se pudo demostrar que existe una correlación entre el capital humano y la productividad, dicha correlación es de 0.596, y con un grado de significancia de 0.158, esto demostró que ambas variables se complementan, de esta manera se confirmó la hipótesis general planteada.

Hipótesis Específica 1

La educación y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco-2023.

Tabla 20

Contratación de la hipótesis Específica 1

		Educación	Productividad
Educación	Correlación de Pearson	1	,606
	Sig. (bilateral)		,149
	N	10	7
Productividad	Correlación de Pearson	,606	1
	Sig. (bilateral)	,149	
	N	7	7

Interpretación: Se pudo demostrar que existe una correlación entre la educación y la productividad, dicha correlación se vio demostrada mediante el coeficiente de Pearson con un valor de 0.606, dando un grado de correlación muy fuerte. en la tabla anterior podemos observar que el valor del coeficiente de correlación es 0.606.

Hipótesis Específica 2

La experiencia laboral y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco -2023.

Tabla 21

Contratación de la hipótesis Específica 2

		EXP.LABORAL	Productividad
EXP.LABORAL	Correlación de Pearson	1	,222
	Sig. (bilateral)		,633
	N	10	7
Productividad	Correlación de Pearson	,222	1
	Sig. (bilateral)	,633	
	N	7	7

Interpretación: Se vio que existe una correlación entre la experiencia laboral y la productividad, dicha correlación se vio demostrada mediante el coeficiente de Pearson con un valor de 0.222, lo que refleja una correlación débil entre ambas. Por lo tanto, se entiende que la experiencia laboral cumple una función primordial en la productividad, por tal motivo se ve una relación directa ya que, a menor experiencia en el trabajo menor será la productividad para la compañía.

Hipótesis Específica 3

La salud y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco-2023.

Tabla 22

Contratación de la hipótesis Específica 3

		SALUD	Productividad
SALUD	Correlación de Pearson	1	,153
	Sig. (bilatera)		,743
	N	10	7
Productividad	Correlación de Pearson	,153	1
	Sig. (bilateral)	,743	
	N	7	7

Interpretación: Se demostró mediante el coeficiente de Pearson que existe una correlación entre la salud y la productividad, dicha correlación es de 0.153 dando un grado correlacional muy débil. Por lo tanto, se precisa que la salud en los trabajadores de la compañía tiene una relación muy débil con la productividad, por lo tanto, se demuestra una correlación directa ya que, si la salud en los trabajadores de la compañía baja, la productividad también se verá reducida.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En base a los hallazgos se sostiene la hipótesis general de que existe una relación significativa entre capital humano y la productividad en la empresa Atachagua, dado que el coeficiente de 0,596 y un p valor de 0.158, aceptando la hipótesis general ya que existe una relación positiva, directa y de grado moderado entre la variable independiente y dependiente. Se coincide con Chica (2017) “El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador”. Sus resultados demostraron la existencia de una relación positiva directa del capital humano y la competitividad en un alto nivel, de acuerdo al coeficiente de Pearson se obtuvo una relación del 0.82.

En base a la hipótesis específica 1, sobre los hallazgos se sostiene que existe una relación entre la educación y la productividad relacionándose de manera directa y significativa en la empresa Atachagua dado que se halló un coeficiente de 0,606 con un p valor de 0,149, por ende, se acepta la hipótesis específica 1. Un aspecto importante en términos de productividad es que los años de experiencia determinan significativamente que los trabajadores de la empresa Atachagua tengan mayor productividad a medida que aumentan su educación. Esto lo confirma la Tabla N° 02, donde los encuestados afirman que los estudios les permiten tener un adecuado rendimiento.

Sobre la segunda hipótesis específica, la cual establece la existencia de una relación entre la experiencia laboral y la productividad relacionándose de manera directa y significativa en la empresa Atachagua dado que el coeficiente de correlación es 0,222 y el nivel de significancia es 0,633, por ende, se acepta la hipótesis planteada, demostrándose una correlación directa de grado débil entre la variable dependiente y la dimensión experiencia laboral. De esta manera se demuestra el profesionalismo mostrado por los trabajadores de la compañía Atachagua. Esto se confirma con las Tabla 4,

donde se demuestra que un 80% de trabajadores tienen un año o menos de experiencia laboral.

En la tercera hipótesis específica, se establece la existencia de una analogía directa entre la salud y la productividad del personal de la empresa Atachagua, y dicha relación se da de manera directa y significativa en un grado muy débil según el coeficiente de Pearson con un valor de 0,153 y con un p valor de 0,743, por ende, se acepta la hipótesis planteada ya que existe una relación positiva directa, pero de grado muy débil entre la variable dependiente y la dimensión salud. Por lo tanto, se afirmó que la hipótesis planteada donde la salud de los trabajadores fue evaluada en el sentido que caracteriza a la empresa como una ayuda que permitió un correcto desempeño de todas las áreas. Tal como se aprecia en las tablas del 7 al 9, los trabajadores manifiestan no tener ningún problema de salud.

CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se determina que el capital humano se relaciona de manera positiva con la productividad en la compañía Atachagua, de la ciudad de Huánuco. Esto se evidencia por los resultados hallados en la prueba de hipótesis de Pearson, donde se obtuvo un nivel de correlación entre ambas variables de 0.596, con un nivel de significancia 0.158, el cual afirmo que existe analogía entre las variables.
2. En relación al primer objetivo: se determina que la relación entre la educación y la productividad en la compañía Atachagua, de manera directa o positiva, obteniéndose un grado de correlación de 0.606, con un nivel de significancia 0.149 lo cual determina la analogía entre ambas variables estudiadas; de esta manera sostenemos que la hipótesis planteada es válida, por ende, se cumple el objetivo buscado.
3. Con respecto al segundo objetivo, se logró determinar que la experiencia laboral con la productividad se relaciona de manera directa o positiva, aunque en un grado débil: 0.222, con un nivel de significancia de 0,633, confirmando la hipótesis planteada. Por lo tanto, se demostró que la experiencia obtenida de los trabajadores durante su vida es importante para ayudar a la empresa a incrementar su productividad.
4. En base al tercer objetivo específico, se logró determinar la existencia de una relación directa o positiva entre la salud con la productividad en la empresa Atachagua-Huánuco 2023, aunque débil la relación por las razones expuestas en la discusión de resultados. De tal modo, se pudo afirmar la hipótesis que se planteó en el estudio. La parte funcional de esta dimensión fue evaluada en el sentido que caracteriza a la empresa como un soporte que permite determinar la productividad en sentido positivo; es decir, si la salud mejora, entonces, la productividad también lo hace, en la empresa Atachagua.

RECOMENDACIONES

Observados los resultados obtenidos en la presente investigación, me permito formular las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la empresa Atachagua y a la gerencia general, implementar capacitaciones a los trabajadores, ya que solo un 50% de los encuestados manifestaron que no han tenido o solo a veces han tenido capacitaciones para mejorar su desempeño. Según la percepción del trabajador, a mayores capacitaciones, mejorarían su desempeño, por ende, su productividad. (Tabla 03).
2. Se recomienda a la empresa Atachagua y a la gerencia de ventas, mejorar las ventas, ya que los datos confirman que éstas han disminuido, por ende, la productividad en general de la empresa, aunque quizá esta información tenga que ver con factores externos a la empresa, tales como el desenvolvimiento de la economía nacional, la crisis política que atraviesa el país, etc.; sin embargo, se debe mejorar algunos factores que eleven las ventas, y de esta forma, la productividad. (relación con la primera recomendación). (Tabla 11).
3. Se recomienda a la empresa Atachagua y a la gerencia general mejorar el uso de los recursos en la venta, ya que en el último período ha permanecido igual en un 70%, lo que evidencia que la productividad sigue siendo la misma, sólo ha disminuido en un tercio; es decir, que, si se midiera la productividad por el lado de los costos, ésta solo podría haber aumentado en un 30% aproximadamente. (Tabla 13)
4. Se recomienda a la empresa Atachagua y a la gerencia general, que el tiempo de atención debe mejorar ya que actualmente, permanece igual en un 70%, y solo un 30% ha disminuido, lo que indica que la productividad en las ventas el tiempo de atención, sólo podría haber aumentado ligeramente, y en su mayoría el tiempo permanece igual, trayendo de esta forma un aumento de productividad bajo a la empresa. (Tabla 14).

5. Se recomienda a la empresa Atachagua y a la gerencia general, que por el lado de los costos, también debería ponerse atención, ya que estos inciden directamente en la productividad, ya que como refleja la Tabla 18, los encuestados directivos de la empresa manifiestan que los costos por ventas han aumentado (42%); es decir, que los factores productivos se han encarecido, y esto tiene directa relación con la productividad de los factores, entre ellos el capital y los trabajadores (capital humano).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achleithner, S. (2022, 24 noviembre). *¿Cómo la salud afecta a la productividad?* - *Nutrium Blog*. Nutrium Blog.<https://nutrium.com/blog/es/como-la-salud-afecta-a-la-productividad/>
- Acosta-Ormaechea, Santiago (co-director), Isabela Duarte, y Samuel Pienknagura (co-director) *La productividad en América Latina y el Caribe: Tendencias recientes y el shock de la COVID-191* (2020)
- Alvarez-Moro, O. (2021). *¿Qué es la productividad?* *El Blog Salmón*.<https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad>
- Anaya Fernández Gerardo; Elías Bolaños Sánchez. *Gestión Del Talento Humano Como Herramienta De Competitividad En Las Empresas*". Universidad Dr. José Matías Delgado Escuela de Ingeniería Industrial El Salvador, 2009.
- Apd, R. (2021). *¿Qué es el capital humano y cuál es su importancia en una empresa?* *APD España*.<https://www.apd.es/importancia-del-capital-humano-en-una-empresa/#>:
- Arias, A. S. (2022). *Productividad*. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20productividad,utilizando%20un%20m%C3%ADnimo%20de%20recursos>.
- Andrés, Á. (2023). *Cómo medir el rendimiento laboral*. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*.
<https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Bernal. (2010). *metodologia de la investigacion*. colombia : PEARSON.
- CALDERON, K. A. (2015). *"Motivacion Y Productividad Laboral (Estudio Realizado En La Empresa Municipal Aguas De Xelaju Emax)"*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR.
- CAMPOS ROJAS, L. B. (2018). *La Gestion De Recursos Humanos Y La Productividad En La Empresa Grupo Factoria Figar S.A.C* . HUANUCO.

CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ECONOMICO - PDF Free Download.
(s.f.). <https://docplayer.es/15548452-Capital-humano-y-crecimiento-economico.html>

Cartes, Pablo. ene 4, 2023 <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/gestion-capital-humano-peru/>

Castrillo, V. I. (2022). *Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas? Factor Trabajo.* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/#:~:text=Son%20las%20que%20le%20permiten,al%20cambio%20y%20la%20confianza.>

Cassandra, G. T. (s.f.). *La educación desde la teoría del capital humano y el otro.* http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000100010

Chica, R. E. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de la Cuenca-Ecuador.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Covey, S. (6 de febrero de 2015). Obtenido de uisxgonzalez.wordpress.com/2015/02/06/stephen-covey-define-la-efectividad-como/#:~:text=Stephen%20Covey%20define%20la%20efectividad%20como%20el%20equilibrio%20entre%20la,y%20la%20capacidad%20de%20producci%C3%B3n.

Da Silva, D. (2023, 27 abril). *Manejo de quejas: ¿cómo hacer de la insatisfacción una oportunidad de mejora? Zendesk MX.* <https://www.zendesk.com.mx/blog/manejo-de-quejas/>

De Azkue, I. (2023). *Eficacia, eficiencia y efectividad: diferencias y características.* *Enciclopedia Humanidades.* <https://humanidades.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad/>

De Canto. (2011). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad* / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. - Ginebra: OIT, 2016.

ISBN: 9789223311377; 9789223311384 (web pdf) International Labour Office. Enterprises Dept.

Creación de empresas / emprendimiento / pequeñas empresas / planificación de los recursos humanos / productividad / guía de administración empresarial

Chavez, J. (2023). ¿Qué es un incentivo laboral? ejemplos, ventajas y desventajas. *Ceupe*. <https://www.ceupe.com/blog/incentivo-laboral.html>

DINA FLOR ZUÑIGA PARI, J. M. (2016). *La integración estratégica y el desempeño del Capital Humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno regional De Huancavelica – año 2015*. Universidad nacioanl de huancavelica.

Díaz, A. A. D. (s.f.). *El capital humano y la productividad de las empresas*. <https://www.camjol.info/index.php/torreon/article/download/13427/15623?inline=1>

El Capital Humano y su Relación con las Empresas. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/capital-humano/capitalhumano.shtml/> Acceso: 23 de septiembre de 2005.

Eficiencia de los recursos. (s.f.). Alfa Laval. <https://www.alfalaval.es/industrias/energia-e-industria/sustainable-solutions/soluciones-sostenibles/economia-circular/eficiencia-de-los-recursos/>

Entrega de productos: aspectos fundamentales para una buena logística. (s.f.). <https://www.beetrack.com/es/blog/entrega-de-productos-aspectos-fundamentales>

Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo |

CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD. (s.f.).
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3866/4317>.

Financiamiento, C. (2023, 31 mayo). *Costo de Ventas | Cómo Se Determina, Fórmula y Ejemplos.* Camino Financiamiento.
<https://www.camino-financiamiento.com/es/costo-de-ventas/>

Galán, J. S. (2022). Utilidad. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/utilidad>.

(García-Rodríguez, José Félix; García-Fariñas, Anaí; Priego-Hernández, Oscar; MartínezPérez, México,) Lenin. *Salud desde una perspectiva económica. Importancia de la salud para el crecimiento económico, bienestar social y desarrollo humano.* México, 2017.

Gary Becker. *The age of human capital.* E.P. Lazear (Ed.), Education in the twenty-first century, Hoover Institution Press, Palo Alto (2002). comp. (2002)

Guillermo de la Dehesa. Técnico Comercial y Economista del Estado vicepresidente del Centre for Economic Policy Research (CEPR). Londres. Miembro del Group of Thirty (G. 30). Washington.)

Hernández, Z. (2014). *Metodología de la Investigación.* México : Mc Graw Hill Education.

Hernandez, L. F. (2016). *"Relación del Capital Humano y competitividad: Caso Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira "*. Colombia.

<https://plus.google.com/+UNESCO>. (2017, 7 julio). *Tendencias mundiales del capital humano.* UNESCO.
<https://es.unesco.org/node/275148>

Hernández, R. (2010). *metodología de la investigación (5a ed.).* México.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

info@genwords.com & By info@genwords.com. (2021, 6 agosto). *Errores de los empleados que debes atender de inmediato - Gett.* Gett.
<https://gett.mobi/errores-de-los-empleados/>

LAGUNA VELASQUEZ, S. M. (2019). *Gestión del Capital Humano en la Competencia Laboral en la Municipalidad Provincial Huamalíes - Huánuco 2019*. UNIVERSIDAD DE HUANUCO.

Lopez, C. (s.f.). *¿Experiencia o Antigüedad? es.linkedin.com?*
<https://es.linkedin.com/pulse/experiencia-o-antig%C3%BCedad-christopher-lopez-garza>

León Mendoza, Juan Celestino. (2019). *Capital humano y pobreza regional en Perú. Región y sociedad*, 31, e1058. <https://doi.org/10.22198/rys2019/31/1058>

León Mendoza, Juan Celestino. https://economia.unmsm.edu.pe/org/arch_doc/JLeonM/publ/ensayos/CapitalHuma_Descentralizacion.pdf. Publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM No. 17. Lima, setiembre del 2000

López, J. F. (2022). Periodo medio de venta (PMV). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/periodo-medio-de-venta-pmv.html#:~:text=Es%20un%20indicador%20econ%C3%B3mico%20que,la%20producci%C3%B3n%20y%20los%20recursos.>

Marleny Cardona Acevedo, Isabel Cristina Montes Gutiérrez, Juan José Vásquez Maya, María Natalia Villegas González, Tatiana Brito Mejía *Capital Humano: Una Mirada Desde La Educación Y La Experiencia Laboral* Semillero de Investigación en Economía de EAFIT –SIEDE– Medellín. 2007.

MARTEL, S. C. (2015). *“Las Estrategias de Gestión del Capital Humano en la Facultad de Educación de una Universidad Privada En Lima Metropolitana”*. LIMA.

Victor Medeiros, Lucas Gonçalves Godoi y Evandro Camargos Teixeira *La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo*

Revista de la CEPAL N° 129 diciembre de 2019

- Oberst, T. (2014, abril). *La importancia del ahorro : teoría, historia y relación con el desarrollo económico [en línea]*. Informe macroeconómico y de crecimiento económico (IMC) 13(1). Universidad Católica Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Economía “Francisco Valsecchi”. Programa de Desarrollo e Instituciones. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/importancia-ahorro-teoria-historia.pdf>
- Pons, J. (2022, 3 noviembre). *Importancia de la productividad empresarial [Producción]*. WorkMeter.<https://www.workmeter.com/blog/productividad-empresarial/>
- Quiroa, M. (2022). Producción. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/produccion.html>
- Raúl, B. P. M. (s.f.). *Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
- Roldán, P. N. (2023). Capital. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/capital.html>
- Sampieri, H. (. (2010). *Metodología de la Investigación Científica 5*. Obtenido de [libro en línea]: <http://www.esup.edu.pe/descarga/depinvestigación/Metodología%20d>
- Sander, S. (2002). Obtenido de <https://docplayer.es/76297788-Enfoques-teoricos-para-la-evaluacion-de-la-eficiencia-y-eficacia-en-el-primer-nivel-de-atencion-medica-de-los-servicios-de-salud-del-sector-publico.html>
- Santos, y. V. (2018). *"Capital Humano: Contexto De Su Gestion Desafios Para Cuba"*. Universidad de Cuba, Cuba.
- Silva, R. O. (28 de Noviembre de 2013). *Actualidad Empresa*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del->

<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-estado-fisico-de-los-empleados-importa/>

WILY, F. C. (2017). *Estrés Laboral Y Productividad De Los Trabajadores Del Consorsio De Alimentos "Rico Fort"*. HUANUCO.

Zendesk. (2023, 3 marzo). *¿Qué es tiempo de espera en atención al cliente y cómo disminuirlo?* Zendesk MX.
<https://www.zendesk.com.mx/blog/tiempo-de-espera/>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Huarauya Sarabia, Y. (2024). *Capital humano y productividad en la empresa Atachagua, Huánuco- 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p style="text-align: center;">V.I. vs. V.D.</p> <p style="text-align: center;">“CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA ATACHAGUA HUÁNUCO-2023”</p>	<p>Problema General.</p> <p>¿De qué manera se relaciona el capital humano con la productividad de la empresa ATACHAGUA- Huánuco 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera se relaciona la educación con la productividad en la empresa ATACHAGUA- Huánuco 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la experiencia laboral del personal con la productividad en la empresa ATACHAGUA- Huánuco 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la salud con la productividad en la empresa ATACHAGUA- Huánuco 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el capital humano con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la educación con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la experiencia laboral con la productividad en la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la salud con la productividad en empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el capital humano y la productividad en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>La educación y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.</p> <p>La experiencia laboral y la productividad se relaciona en forma directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023.</p> <p>La salud y la productividad se relacionan de manera directa y significativa en la empresa ATACHAGUA Huánuco – 2023</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <hr/> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <hr/> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: - 17 <hr/> • Muestra No Probabilística. 17 <p>Técnica e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: - Encuesta • Instrumento: -Cuestionario <hr/>

ANEXO 1
INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Atachagua

Objetivo: Determinar de qué manera se relaciona el capital humano y productividad de la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante.

1. **Mencione usted qué nivel de estudios posee actualmente:**
Primarios () Secundarios () Técnicos () Universitarios ()
2. **¿Los estudios que posee le permite tener un adecuado rendimiento?**
SI () NO () A VECES ()
3. **Ha tenido capacitaciones por su cuenta o de la empresa para mejorar su desempeño:**
SI () NO () A VECES ()
4. **Mencione cuántos años de experiencia laboral posee en la empresa:**
Menos de un año () Más de un año () Más de dos años ()
5. **¿Con qué periodicidad cambia de puesto laboral?**
Menos de un año () Más de un año () Más de dos años ()
6. **Considera que sus destrezas laborales son adecuadas para el puesto que ocupa actualmente.**
SI () NO () A VECES ()
7. **Considera que su actual estado físico es adecuado para las funciones que realiza.**
SI () NO () A VECES ()
8. **¿Padece de alguna enfermedad física o mental?**
SI () NO ()
9. **¿Toma usted alguna medicación para algún padecimiento?**
SI () NO ()

CUESTIONARIO N° 02

Encuesta dirigida al personal directivo de la empresa Atachagua

Objetivo: Determinar de qué manera se relaciona el capital humano y productividad de la empresa ATACHAGUA-Huánuco 2023.

Instrucciones: Agradeceré marcar con un aspa (X) según sea su respuesta a cada interrogante.

1. ¿Se realiza el servicio de venta oportuna en el tiempo establecido?

SI () NO () A VECES ()

2. Las ventas en el último período:

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()

3. Los reclamos que se hacen en el último período:

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()

4. ¿El uso de recursos para la producción y venta en el último período?

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()

5. ¿El tiempo de atención en el servicio ha aumentado en el último período?

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()

6. ¿El número de clientes atendidos en el último período?

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()

7. ¿El número de clientes satisfechos en el último período?:

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()

8. ¿En el último periodo el número de errores de los colaboradores?

Ha aumentado () Es igual () Ha disminuido ()

9. Los costos por las ventas en el último período:

Han aumentado () Han disminuido () Permanecen igual ()