



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**“Capital Humano y la Gestión Empresarial en la Empresa Caillaux
y Caillaux Ingenieros S.R.L, Surco, 2020”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios**

AUTOR:

Rojas Leonardo, Flor Margoth (ORCID: 0000-0002-0471-0144)

ASESOR:

Mgtr. Fabián Rojas, Lenin Enrique (ORCID: 0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas de seguir adelante por mis sueños y a mi familia por el apoyo incondicional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme estudiar la maestría MBA.

A mi profesor Mg. Lenin Enrique Fabián Rojas por su dedicación y empeño en la enseñanza.

A mi colega Dr. Contreras Rivera Robert Julio por su apoyo en la realización de mi tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1 Tipo y Diseño de la investigación.....	33
3.2 Variables y Operacionalización	35
3.3 Población, muestra y muestreo.....	37
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	38
3.5 Procedimientos	41
3.6 Métodos de análisis de datos.....	42
3.7 Aspectos éticos	42
IV. RESULTADOS	44
V. DISCUSIÓN.....	55
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	65

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos de las variables capital humano

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de la variable gestión empresarial

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capital humano

Anexo 5: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable gestión empresarial

Anexo 6: Matriz de consistencia

Anexo 7: Declaratoria de autenticidad del autor

Anexo 8: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 9: Acta de sustentación

Anexo 10: Autorización de publicación en el repositorio

Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de tesis

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable capital humano</i>	36
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable gestión empresarial</i>	36
Tabla 3	<i>Tabla de confiabilidad de alfa de Cronbach respecto al capital humano</i>	40
Tabla 4	<i>Tabla de confiabilidad de alfa de Cronbach respecto a la gestión empresarial</i>	41
Tabla 5	<i>Confiabilidad de alfa de Cronbach respecto a las dos variables capital humano y gestión empresarial</i>	41
Tabla 6	<i>Tabla cruzada de las dos variables capital humano y gestión empresarial</i>	44
Tabla 7	<i>Tabla cruzada de capital humano y la planeación</i>	44
Tabla 8	<i>Tabla cruzada capital humano y la organización</i>	46
Tabla 9	<i>Tabla cruzada de capital humano y la dirección</i>	47
Tabla 10	<i>Tabla cruzada capital humano y control</i>	48
Tabla 11	<i>Prueba de normalidad de las dos variables como: Capital humano y gestión empresarial</i>	49
Tabla 12	<i>Correlación de las variables capital humano y gestión empresarial</i>	50
Tabla 13	<i>Correlación de las variables capital humano y planificación</i>	51
Tabla 14	<i>Correlación de las variables capital humano y organización</i>	52
Tabla 15	<i>Correlación de las variables capital humano y dirección</i>	53
Tabla 16	<i>Correlación de las variables capital humano y control</i>	54

Índice de figuras

Figura 1	<i>Figura de las dos variables capital humano y gestión empresarial</i>	44
Figura 2	<i>Figura capital humano y la planeación</i>	45
Figura 3	<i>Figura de capital humano y la organización</i>	46
Figura 4	<i>Figura de capital humano y la dirección</i>	47
Figura 5	<i>Figura capital humano y control</i>	48

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general comprobar la relación del capital humano y la gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, Surco 2020, en esta investigación la población y muestra fueron de 29 trabajadores de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros conformado por los técnicos, profesionales y especialistas , de igual manera la metodología que se aplicó para esta presente investigación científica es hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, no se aplicó formula de muestreo en esta investigación, se aplicó el muestreo no probabilístico de manera intencional para evaluar la cantidad de participantes a quienes se encuestó, para obtener los datos se utilizó la encuesta que se realizó a 29 trabajadores donde el propósito fue realizar preguntas directas de acuerdo al capital humano y gestión empresarial con la finalidad de conocer el tema presentado. Los datos obtenidos se organizaron con el Ms Excel y se analizó con el IBM SPSS tanto la estadística descriptiva e inferencial presentada en tablas y figuras los resultados específicos y relevantes llegando a una conclusión que si existe una correlación de 0.942 positiva fuerte entre las variables capital humano y gestión empresarial.

Palabras claves: Capital humano, gestión empresarial, planificación.

ABSTRACT

The research had the general objective of verifying the relationship between human capital and business management in the company Caillaux y Caillaux Ingenieros SRL, Surco 2020, in this research the population and sample were 29 workers from the company Caillaux y Caillaux Ingenieros made up of technicians , professionals and specialists, in the same way the methodology that was applied for this scientific investigation is hypothetical deductive with a quantitative approach, no sampling formula was applied in this investigation, non-probabilistic sampling was applied intentionally to evaluate the number of participants To whom it was found, to obtain the data the survey was carried out that was carried out on 29 workers where the purpose was to ask direct questions according to human capital and business management in order to know the topic presented. The data obtained was organized with the Ms Excel and the descriptive and inferential statistics presented in tables and figures were analyzed with the IBM SPSS, the specific and relevant results reaching a conclusion that if there is a strong positive correlation of 0.942 between the human capital variables and business management.

Keywords: Human capital, business management, planning.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional el capital humano realiza cambios increíbles de manera ascendente. Las empresas transnacionales consideran que el capital humano es un eje transversal en la gestión empresarial, podemos mencionar como el modelo Toyota, el Just time y la calidad por excelencia se logra con el capital humano generando un alto impacto en lo económico en lo tecnológico en lo social en lo cultural en lo jurídico en lo político en lo demográfico en lo ecológico el cual esta interrelacionado para fortalecer la gestión empresarial, el capital humano es eficaz con una gestión optima mediante la administración del capital humano de acuerdo a las necesidades de las diversas áreas funcionales cumpliendo los perfiles que requieren, la evaluación de desempeño debe ser política de la gestión empresarial , el entrenamiento del personal debe ser considerado dentro del plan estratégico organizacional, el desarrollo de carrera debe ser de acuerdo al desempeño del capital humano, es por ello que el mercado global de los países desarrollados harán frente a la competitividad.

En Latinoamérica el capital humano tiene dificultades por situaciones políticas, sociales, culturales en cual genera la inestabilidad conllevando a la gestión empresarial en una carencia de la planificación, organización, dirección y control.

En el contexto nacional respecto al capital humano que se desempeña en las grandes, medianas y pequeñas empresas está siendo monitoreado constantemente por el ministerio de trabajo para el cumplimiento de los deberes y derechos del capital humano, el cual la gestión empresarial debe realizar estrategias de formalización de la organización, el capital humano se desempeñara de una manera eficiente.

Respecto a la gestión empresarial a nivel nacional las organizaciones carecen de una planificación estratégica.

En el contexto local la realidad problemática de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, el capital humano en la empresa mencionada tiene ciertas deficiencias concerniente en el reclutamiento de personal, selección de

personal, evaluación de desempeño y la escala de remuneraciones todo ello relacionado con la planificación, organización, dirección y control de la gestión empresarial en las diversas áreas como gerencia general, gerencia de obra, gerencia de administración y finanzas y las jefaturas como operaciones, seguridad y salud ocupacional y medio ambiente, logística, contabilidad, gestión de talento humano y áreas auxiliares carecen de planeación, organización, dirección y control en la actividad que se desempeña Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L que son servicios de instalaciones eléctricas, sanitarios y agua contra incendio, en cuanto a la planificación falta sistematizar e integrar las gerencias con las jefaturas, respecto a la planificación del cumplimiento de las metas falta tener una visión clara, de igual manera en la organización carece la gestión de los recursos como mano de obra, materiales, podemos mencionar que la dirección también carece de una falta de liderazgo respecto al incumplimiento de la entrega de las obras, por falta de un control de las etapas como planificación, organización y dirección.

Una de los ejes transversales para la gestión empresarial es el capital humano y por ello en esta investigación se busca evidenciar la relación del capital humano con el desempeño empresarial considerando como dimensiones de importancia a la planificación, organización, dirección y control.

De lo visto en la realidad problemática, se formula el problema general ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco 2020? asimismo, se formulan los siguientes problemas específicos: (01) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco 2020? (02) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco 2020? (03) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco 2020? (04) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con el control de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco 2020?.

En la presente investigación se consideró las Justificaciones de estudio como: la justificación teórica, la justificación metodológica, la justificación práctica, la justificación social- económica, la justificación social y la justificación económica.

Hernández (2014) define el propósito suficientemente significativo para que se justifique la realización de la investigación (p. 23).

La justificación tiene por finalidad de demostrar la relevancia por la cual se llevó a cabo un estudio científico. Adicionalmente demuestra la razón de utilidad de llevar las riendas de este estudio, los aspectos benevolentes que representan para el mismo. El autor también hace mención de los estándares que debe tener un estudio científico para formular su justificación, estos son los siguientes: la correlación que tengan los datos obtenidos con la solución que se plantea, el empleo práctico como el significado teórico que es relevante para el estudio y el rango metodológico.

Así mismo se consideró la Justificación teórica, según Chavarría (2016), “se utiliza para ampliar un concepto teórico previamente ya estudiado, con el fin de evaluar sus resultados y reafirmar la validez del concepto.” (p. 130).

La justificación teórica es importante, ya que, contribuye a la búsqueda de soluciones de un modelo determinado, por ello, se dice que la justificación consiste en generar una discusión que aporte a lo académico, se puede decir que esta justificación es la contratación de resultados, a la justificación le importa las aportaciones teóricas del presente, que son recuperados de antecedentes que se han recopilado en distintas épocas o contextos de la vida, la justificación teórica puede justificar porque el título capital humano y la gestión empresarial es un tema relevante por ser un eje de desarrollo en una empresa porque con una gestión empresarial, una organización llega a la cúspide ambas variables es interesante para cualquier organización para el logro de sus sueños.

Según Rojas (2017) Prioriza la presentación de principios, abstracciones o teorías y la trascendencia cognitiva (p. 54). En la justificación teórica enfatiza la demostración y visualización de las bases teóricas, marco teórico trascendental para la investigación la cual da coherencia y relevancia al estudio científico, esta sirve de antecedente para otros trabajos futuros.

Del mismo modo se consideró la justificación metodológica, Según Chavarría (2016), “Propone nuevos conocimientos a partir de una nueva teoría descubierta que tengan fundamentos entendibles y racionales” (p. 131).

Esta justificación es un método que ayuda a recolectar información académica, inicia con preguntas que se cuestiona del porqué o para qué. El desarrollo de la investigación inicia con posibles respuestas, tratando de responder a las preguntas realizadas. Además, busca constantemente profundizar la investigación con ayuda de distintas metodologías, ya que, su finalidad es llenar lo cognitivo, aportar o contribuir a la sociedad, también propone los conocimientos de una nueva teoría descubiertas, que sean de fundamente entendibles, en cuanto a la justificación metodológica la investigación aporta una metodología en el estudio de las variables en un nivel científico con la aplicación del enfoque cuantitativo, diseño y método de investigación.

Según Méndez (2014) en la justificación metodológica se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable (p. 60).

El tipo de justificación metodológica se aplicó ante la propuesta de incorporación de una nueva metodología de creación de conocimiento científico, así como estrategias que serán muy utilices para el investigador permitiéndole contribuir al conocimiento científico que sea el carácter de validez y confiabilidad para ser tomado como ejemplo en nuevos estudios, esta justificación aborda a las diversas directivas estructuras o esquemas de acuerdo a las políticas de cada centro de estudio de investigación, en este sentido está basado en el cumplimiento del desarrollo de una investigación basada en la metodología estructurada el cual se genera nuevos conocimientos nuevas ideas para el logro del objetivo y propósito.

Así mismo, se consideró la justificación práctica, según Chavarría (2016), “Su propósito es que la investigación tenga una aplicación concreta y puede mostrar resultados, también ayudará a solucionar la problemática planteada” (p. 131).

La justificación práctica, trata de responder preguntas que solucionen problemas o por lo menos, busca o propone estrategia o tácticas que resuelvan problemas, por eso, siempre está en constante análisis de los problemas, ya sea de situaciones usuales o situación que son complejas, es lograr de manera práctica un instrumento que sirva de guía para la mejora del capital humano y la gestión

empresarial, recabando mediante la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, y a su vez que sirve como guía para las demás organizaciones.

Bernal (2015) define su desarrollo ayuda a resolver un problema y propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo (p. 106).

El tipo de justificación práctica nos sirve de apoyo para dar solución a un tema controversial además propone técnicas para obtener una solución de estos haciendo posible el desarrollo óptimo de la investigación científica, en esta justificación se refiere a la aplicación de las diversas estrategias o de los nuevos conocimientos en las diversas organizaciones o áreas funcionales por lo tanto es importante la aplicación.

Así mismo se consideró la justificación social y económica, según Carrasco (2009), “Radica en los beneficios y utilidades que reporta para población los resultados de la investigación”. (p. 141).

La justificación social, es la búsqueda del bienestar de la sociedad, y esta investigación que se realizó son útiles para la población, ya que, ellos son el campo de estudio, para encontrar las deficiencias, o realizar una reingeniería en los procesos que contribuya en los resultados para la población, se recolectó datos, mediante encuestas, videos, etc., aparte de contribuir con el bienestar, también contribuye en el ámbito económico, social, estratégico, etc.

Del mismo modo considero la justificación social, según Chavarría (2016), “Se utiliza cuando la problemática abarca temas sociales y humanísticos, pues, tendrá la finalidad de solucionar una problemática en este contexto”. (p. 132).

La justificación social, es la búsqueda del bienestar de la sociedad, y esta investigación que se realizó son útiles para la población, ya que, ellos son el campo de estudio, esta justificación tiene un punto de partida que abarca el mejoramiento de la sociedad., esta justificación propone una investigación más humanística, ya que tendrá la finalidad de solucionar los problemas del contexto, justifica por tratarse de una investigación que brinda aportes a las organizaciones que consideran al capital humano como parte de sus socios estratégicos por lo tanto las organizaciones deben considerar como tal para tener éxito y sostenibilidad.

Rojas (2008) señala lo siguiente, se sustenta en la magnitud, trascendencia, factibilidad y vulnerabilidad del problema y las consecuencias de este en el ámbito social. Basada en el interés científico, ya que se hace considerando el contexto sociopolítico, económico e histórico (p. 64).

El tipo de justificación social tiene sus bases en la amplitud, relevancia, viabilidad y dificultad de un tema muy debatible, así como en los efectos que puedan repercutir en el aspecto social. Otro de los cimientos de la justificación social radica en la importancia de carácter científico que engloba factores de economía, historia, políticos y sociales de la una sociedad, comunidad o simplemente la humanidad.

Así mismo se consideró la justificación económica, según Goñi (2012), señala “el propósito de la investigación sea la posibilidad de la elaboración de proyectos públicos o privados en donde se obtengan puestos de trabajo y así beneficien a la sociedad económicamente”. (p. 145).

La justificación económica, es la búsqueda del bienestar de la sociedad, y esta investigación que se realizó son útiles para la población, ya que, ellos son el campo de estudio, esta justificación está en proyectos privados y públicos en la cual puedan obtener puestos laborales, económicos y así contribuir con la población monetariamente.

Asimismo, en el trabajo de investigación se consideró los siguientes objetivos, iniciando por el objetivo general: Determinar la relación del capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, además se consideró los siguientes objetivos específicos: (01) Determinar la relación del capital humano con la planificación empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, (02) Determinar la relación del capital humano con la organización empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020; (03) Determinar la relación del capital humano con la dirección empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, (04) Determinar la relación del capital humano con el control empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Del mismo modo se plantearon las hipótesis, iniciando la hipótesis general: Existe una relación entre el capital humano con la gestión empresarial de la

empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, así como también se consideró las hipótesis específicas, siendo la hipótesis específica (01): Existe una relación entre el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, hipótesis específica (02): Existe una relación entre el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, hipótesis específica (03): Existe una relación entre el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020, hipótesis específica (04): Existe una relación entre el capital humano con el control de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro los trabajos previos se consideraron a nivel nacional a las siguientes investigaciones:

Quispitupac (2014) en su tesis *“La elaboración de herramientas para la hora de tomar alguna decisión en gestión del talento en pro de líderes”*, presentada a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. Para este estudio se realizó una entrevista y encuesta de 14 preguntas de opciones variadas a un grupo de 45 personas que concluye en: de manera clara en el ámbito empresarial, el estatuto debe ser adecuadamente divulgada, buscando promover de forma transparente la información. No debe ser tomado en cuenta solo el ambiente laboral, pues esto es el resultado de una ejecución eficaz de seguir un buen liderazgo dirigido por la Gestión del Talento. Lo prioritario que debe asegurar es el aumento intelectual a nivel empresarial y por consiguiente el aumento de la contabilidad, es la correcta ejecución de gestión utilizando a líderes bien formados y que estos trabajen como gestores de talento humano cuidando el buen funcionamiento y transcurrir laboral.

Inca (2015) en su estudio sobre *“la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015”*. Teniendo como objetivo principal determinar la vinculación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas. El instrumento que se utilizó fue la encuesta de 104 trabajadores, las mismas que fueron de estilo Likert de 12 ítems, teniendo el siguiente resultado: utilizando el coeficiente de relación de Spearman, para observar un valor de 0,819 significando una existencia de una correlación.

Quispe (2015) investiga sobre *“El ambiente organizacional y rendimiento laboral en la municipalidad distrital del Pacucha realizado en la universidad José María Arguedas”*. Perú, donde se estudió la relevancia en un mundo cada vez más globalizado, el fracaso o éxito de un sistema organizacional o empresarial, la percepción juega un papel principal en los trabajadores, utilizando como metodología el cuestionario estructurado de Likert, se concluyó que está relacionado directamente entre el ambiente de organización y el desenvolvimiento laboral. Teniendo como resultado lo siguiente: se efectuó una correlación entre sus variables,

usando el coeficiente de Spearman, donde existe una correlación de 0.743 demostrando relación directa, positiva moderada. Ambas variables crecen cuando se incrementa la relación en el mismo sentido. Además, la significatividad es alta que se evidencia un resultado menor a 0.01. Existiendo el rechazo de la hipótesis nula. Asimismo, el grado de confianza del 95% demuestra que está relacionado significativamente entre sus variables.

Casma (2015) investiga sobre el estudio de *“la relación de la gestión de capital humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas”* presentado en la universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú, este estudio se analizó en el nivel descriptivo y se utilizó la frecuencia y porcentaje a nivel inferencial, además de realizarse estadísticas paramétricas, utilizándose el coeficiente de correlación de r de Pearson y concluyendo que es de fundamental importancia impulsar la investigación, teniendo como meta adquirir competitividad de alto nivel, con la finalidad de igualmente alcanzar un gran desenvolvimiento, y así contribuir de forma visible, palpable y real la organización empresarial.

Hidrugo y Pucce (2016) en su trabajo de investigación trata del *“rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios”* presentada en la universidad Señor de Sipán. Perú. Determinó que hay relación favorable entre el rendimiento y desenvolvimiento de las funciones laborales, utilizándose como método de investigación la entrevista y cuestionario por lo que es de utilidad para este estudio. Concluyendo que: se encontró una correlación perfecta y positiva entre sus dos variables de estudio, la indicación del valor 1 fundamenta que la productividad tiene estrecha relación con el ejercicio de las funciones laborales.

Dentro los trabajos previos se consideraron a nivel internacional a las siguientes investigaciones:

Quirós (2015) en su investigación del *“Análisis de alguna de las directrices de gestión de los recursos humanos según el ámbito académica-educativo y a nivel de empresa”*, que se presentó en la universidad de Sevilla. España. En donde se obtuvo los siguientes resultados: La ejecución del Análisis Semántico y la utilización

de la memorización y anotaciones, como origen de las diferentes informaciones de los temas prioritarios en cuanto a Recursos Humanos se refiere, a nivel organizacional y empresarial, dando como resultado nuevos enfoques a la disertación del alejamiento de la teoría y la práctica, durante los años setenta del pasado siglo, inherente a un tema de tanta importancia como el de los Recursos Humanos. Esto implica una perspectiva nueva en la manera de analizar la realidad subyacente referente a esta ciencia, enmarcado en la investigación emergente y de la ejecución de la Minería de Datos a la Gestión de los Recursos Humanos. Arroja un saldo en la verificación de que temas de Recursos Humanos son considerados de mayor importancia e interés por estudiosos eruditos y empresarios según las publicaciones, primero en los artículos científicos y en el segundo memorias, además de la comparativa de ambas partes. Comprobando la existencia de diferencias en ambas, aunque poseen relatividad, ya gran número de la temática que a intereses comunes en los dos grupos. De igual manera, logro confirmarse la veracidad de ciertas variables estudiadas por diferentes autores de forma descriptivas del ámbito existencial de la temática que benefician y despierten el interés general de la comunidad tales como que existen algunas discrepancias entre sí: modas, diferentes stakeholders, la utilización científica de diversas temáticas y la existencia de un gap temporal de los hallazgos científicos y la manera de aplicarla de manera práctica.

Sum (2015), en su investigación sobre la *“Motivación y Desempeño Laboral, presentada a la Universidad de Rafael Landívar”* cuyo objetivo es destacar la manera en que influye cuando se ejerce motivación para el desempeño y cumplimiento del trabajo a los trabajadores administrativos de la empresa de alimentos de la zona de 1 de Quetzaltenango, utilizando el modelo descriptivo, población y muestra de 34, instrumento encuesta a la escala de Likert de 10 ítems. Concluyendo: cuando se aplica motivación en el personal de funciones administrativas, estos se mantienen en sus funciones con buen ánimo, además de que sientan un nivel de satisfacción al realizar sus labores correspondientes y cuando por esto reciben alguna gratificación por el esfuerzo aplicado a sus funciones laborales. Se tomó la escala de Likert como instrumento de observación para medir el rendimiento profesional de los colaboradores, los resultados de cada

ítem fueron de forma general favorable y satisfactoria para el tema de estudio además de que la medición estadística está en el margen de la fiabilidad.

Enríquez (2014) dentro del trabajo de investigación sobre *“motivación y desempeño laboral de los empleos del Instituto de la visión en México, presentada a la Universidad de Morelos. México”*. La cual se estableció para medir el cómo se encuentran motivacionalmente y cómo influye en el desempeño de los trabajadores. Teniendo como metodología de tipo cuantitativo, descriptiva, explicativa, correlacional y transversal. Con una población de 164 aplicando a todos los instrumentos. Con los siguientes resultados: La regresión arrojada es de 41.4% de la varianza de la variable dependiente. El valor de R²: 41.1 y el valor p de 0.00 correspondiendo a una influencia significativa y lineal positiva.

García (2013) en su estudio sobre *“Capital humano y su aportación al resultado de la empresa. Análisis en el sector industrial, presentado a la Universidad de Valladolid España”*. Con el objetivo planteada metodológicamente. Con una metodología econométrica aplicada, obtuvieron los siguientes resultados del estudio empírico: trabajadores más capacitados mejor recompensas personales y redundando en mejor producto y beneficio empresarial. Mientras más experiencia y experimentación de los trabajadores más beneficios empresariales. Mejores habilidades de los empleados dejan más y mejor satisfacción en todo el sistema empresarial.

Martínez (2013) según su investigación de *“Gestión de talento humano por competencias para una empresa de las Artes gráficas. México”*. El objetivo general es la gestión del talento humano, utilizando la metodología de gestión, poseyendo la manera correcta de interpretación a nivel personal. Este formato servirá de apoyo a las empresas para su inicio hacia un sistema de gestión de talento humano por competencia.

Dentro de la investigación se consideró a las teorías relacionadas al tema de algunos autores, iniciando con la variable capital humano.

El capital humano son los elementos que poseen las personas, cuyo trabajo contribuye al logro de la misión personal y social con el deseo de aumentar la calidad de vida. (Arias, 2018, p. 329).

Recursos humanos, ven los recursos humanos como capital, que incluye todos los recursos con los que las personas contribuyen en al trabajo de una organización, incluida su condición física, su conocimiento, sus recursos sociales e incluso su reputación. Por lo tanto, en las últimas décadas, la definición de recursos humanos se ha completado, aunque todavía no hay consenso sobre este tema. (Jackson, Hitt y DeNicy, 2003, p. 21)

Gestión del talento humano es un proceso tomada por una o más personas para coordinar el trabajo de las personas, dotadas de conocimientos, habilidades y competencias que se fortalecen, renuevan y recompensan continuamente. (Chiavenato, 2008, p. 43)

Según Attanasio, O., Cattan, S., Fitzsimons, E., Meghir, C., & Rubio-Codina, M. (2020) Son los recursos o habilidades blandas que poseen los individuos para generar una buena gestión en las organizaciones, realizar sus tareas, actividades cuyo desarrollo de sus actividades es el logro de su razón de ser o existencia personal y se puede manifestar ante la sociedad con la mejora de su calidad y condición de vida (p. 18).

Según Corine Boon, Rory Eckardt, David P. Lepak & Paul Boselie (2018) El capital humano es fundamental en los desarrollos sociales, culturales, económicos y políticos, dentro de los cuatro elementos o escenarios de desarrollo se considera más fundamental en lo económico porque es el motor del desarrollo de todas las organizaciones en el ámbito comercial. (p. 15).

Son los recursos económicos destinados a acceder a mayor información, capacitación, incrementan los conocimientos de los individuos; el incremento de recursos económicos en mayor capacitación favorece a mejorar el proceso productivo (Becker, 1983).

Según Chanda, U., & Goyal, P. (2018) El capital humano es considerado como eje fundamental en la economía es por ello las organizaciones invierten en la capacitación constante en función al área o proceso en que se desempeña el trabajador con la finalidad de mejorar sus conocimientos técnicos y científicos (p. 15).

Según Devadas, U. M. (2015) Está basado al desempeño laboral, estas estrategias o políticas establecidas en la alta dirección tendrá un gran efecto en mejorar sus conocimientos de los trabajadores el cual esta aplicación de conocimientos en el desarrollo de sus actividades hará que se incrementa la productividad y por ende mejorara los ingresos económicos de la organización (p. 23).

Según Hain, D., Christensen, J. L., & Jurowetzki, R. (2017) Podemos resaltar en este contexto que la capacitación o entrenamiento de los trabajadores impactara en una mejora continua (p. 31).

El conocimiento acumulado por un individuo que incrementa su eficiencia y añade valor a su organización. Considera además su ética (Fernández, Montes y Vásquez, 1998, p. 161).

Según Kim, J. (2018) El capital humano basado en sus diversos conocimientos como académicos, empíricos y con una capacitación constante mejorara sus indicadores en su desempeño laboral logrando como resultado su efectividad dentro de la organización, el conocimiento adquirido en un proceso (p. 21).

Según Marginson, S. (2017) La capacitación sumada a ello su formación académica y su conocimiento empírico el individuo añadirá una creación de valor o un valor significativo muy participativo con una base sustentable, el conocimiento basado en un entrenamiento constante impacta en mejorar su ética profesional o ética como trabajador de la empresa, podemos enmarcar que a mayor capacitación, inducción o entrenamiento mejora la ética profesional (p. 17).

El capital humano es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesario la inversión en la educación y entrenamiento (Vallejo, 2015, p.29).

Según Raheem, I. Isah, K. & Adedeji, A. (2016) El capital humano está basado en su capacitación constante, en sus experiencias profesionales con sus conocimientos adquiridos en diversos escenarios académicos hace que su mano de obra sea de calidad por lo tanto la calidad de su desarrollo laboral o desarrollo

de sus tareas impactara en mejorar los estándares o indicadores de la productividad de un bien o servicio, es importante y de prioridad la inversión en las actividades de capacitación (p. 28).

Según Texeira, A. (2002) Los trabajadores, podemos deducir la calidad está en función al conocimiento que tiene el trabajador para producir un bien o servicio, el conocimiento produce calidad, la calidad realizada por los trabajadores está en que se cumpla los atributos y características de un producto o servicio en función al desarrollo de su flujograma de proceso (p. 19).

Continuando con el trabajo de investigación se define a las dimensiones del capital humano (variable 1), reclutamiento de personal, “es un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización” (Chiavenato, 2008, p.117).

Según Trinh Le, John Gibson and Les Oxley (2005) Es el proceso de atraer oportunamente al candidato idóneo con los atributos potencialmente calificados para ocupar un puesto en la organización. En la actividad de captación de los futuros colaboradores que requiere la empresa en función de sus necesidades para poder cubrir los requerimientos de cualquier área funcional para ello el reclutamiento de personal es muy esencial para el desempeño organizacional porque los postulantes deben cumplir el perfil según requerimiento de cada área funcional de la empresa entonces estos posibles colaboradores deben reunir ciertos requisitos efectivos considerados competitivos ante la competitividad del mercado global (p. 31).

Vallejo (2015) define que “el reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y la organización” (p. 47). Interpretando la filosofía de Vallejo en la captación de los colaboradores en la empresa, los actores de esta intermediación - llamados mercado laboral, son los postulantes (futuros trabajadores o colaboradores) y la empresa. Se puede deducir que en esta intermediación será efectiva cuando se llega a una negociación contributiva entre los actores de este sistema o proceso de captación; como parte del reclutamiento se tiene el reclutamiento interno; reclutamiento externo y reclutamiento virtual que se definen a continuación:

“El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización” (Chiavenato, 2008, p. 116), es una práctica que se busca seleccionar dentro de la organización al personal con los conocimientos, habilidades, etc., para cubrir una vacante, para promover un ascenso, con la finalidad de motivarlos.

La captación interna se realiza dentro de la organización considerando las referencias de los superiores en cuanto al desempeño de cada candidato para ello depende la estructura organizacional de cada empresa, la información eficiente que debe brindar a la alta dirección para la toma de decisión es el departamento o área del talento humano es por ello en la organización de reclutamiento interno se considera la información cuantitativo y cualitativo, la información cuantitativo brinda el departamento, los jefes superiores del candidato, esta información cualitativo es relevante para la consideración instantánea y luego se corrobora con la información cuantitativo brindada por el área de cada organización, las políticas en el reclutamiento son estructuradas por la alta dirección, y es determinante el tipo de sistema o estructura organizacional.

Reclutamiento externo, “el reclutamiento externo actúa en los candidatos que están fuera de la organización” (Chiavenato, 2008, pp. 116,117).

Es un proceso que se presenta cuando se busca la necesidad de cubrir una vacante y se encuentra al personal fuera de la organización.

Según la filosofía o aporte de Chiavenato podemos contribuir concerniente a la captación externa de los futuros colaboradores que son los clientes externos, que son aquellos que no tienen ningún vínculo laboral con la empresa, por lo tanto estos futuros colaboradores tendrán que tener un tratamiento muy diferenciado al reclutamiento interno, tendremos que vincularnos en el sistema del intermediario laboral, aplicando las estrategias establecidas por la alta dirección en función al requerimiento solicitado por cada área funcional con el gran objetivo de cumplir los requerimientos o necesidades ya establecidas y aprobadas por el área pertinente.

Reclutamiento virtual, se hace por medios electrónicos y a distancia a través de internet, la cual ha revolucionado el proceso de reclutamiento (Chiavenato, 2008, p. 125).

El uso del internet es más rápido y eficaz, nos permite atraer, seleccionar y contactar al postulante, permite interactuar en línea con el candidato para un proceso de reclutamiento, la captación a través de la redes de comunicación el cual permite la utilización de todos los entornos virtuales para poder interactuar en el sistema de la intermediación laboral entre el mercado laboral y la empresa podemos decir que los actores del mercado laboral utilizan los entornos virtuales para poder optimizar los costos, la captación por la redes sociales o entornos virtuales es la metodología más efectiva porque genera un feedback, los entornos virtuales, la redes son herramientas que trascienden en el mercado laboral por lo tanto la relevancia del internet es significativo en el cambio de paradigmas y modelos dentro del mercado laboral por lo tanto la información es en tiempo real.

Selección de personal, “es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo” (Chiavenato, 2008, p. 137).

Es seleccionar de un grupo de candidatos al mejor que cumpla con los requisitos, competencias para que contribuyan al objetivo, tienen que ser asertivas para esta toma de decisión es importante la información cuantitativo y cualitativo, ya que esta información tiene que ser eficiente con grado de confiabilidad referenciados ya que ellos son los posibles aliados y socios estratégicos de la empresa por lo tanto como socio y aliado estratégico deben tener la condición de hacer frente a la competitividad, con sus competencias serán partes de los logros metas y objetivos formulados por el área que está solicitando a los nuevos socios estratégicos o clientes internos para cumplir los sueños de la empresa y que estos socios o aliados estratégicos contribuyen en la sostenibilidad de la organización, la alianza entre el colaborador o futuro colaborador deben ser a largo plazo para hacer frente a la competitividad global.

Es escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible (Vallejo, 2015, p. 55).

En la actividad de selección es importante determinar las cualidades, el talento, las habilidades blandas de los candidatos o futuros socios estratégicos para la estación de trabajo que requiere la empresa, las estrategias formuladas en los

criterios de captación es importante, porque las habilidades blandas que tienen los futuros colaboradores requieren de una negociación contributiva y debe ser aprobada por el área pertinente, la aplicación de las herramientas de captación es un eje fundamental en el diagnóstico del perfil de cada candidato futuro colaborador es importante conocer los requerimientos de las áreas funcionales acorde al perfil donde se desempeñara el nuevo colaborador en su futuro puesto de trabajo.

Técnicas de selección, es conocer, comparar y escoger a los candidatos adecuados, se agrupan en cinco categorías: entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación (Chiavenato, 2008, pp. 147,148).

Mediante las técnicas de selección se recluta al candidato idóneo para el puesto, La aplicación de los métodos para la selección es importante para llegar a identificar sus capacidades de cada postulante identificar sus fortalezas y debilidades concerniente al perfil y propósito de la organización para ello se desarrolla diversas estrategias de reclutamiento el cual las estrategias más resaltables según Chiavenato basado y sujetado en el mencionado anterior se considera como primera técnica o método la entrevista, en la entrevista es donde podemos interactuar directamente con el futuro socio estratégico para ello es vital es importante prestar la debida atención ante el entrevistado podemos mencionar que la atención deber estar centrada desde los movimientos corporales como también en el lenguaje y en sus entornos de comunicación, identificando el nivel de conocimiento como su formación intelectual ya que ello es importante para desarrollar el feedback en nuestro futuro socio estratégico y el conocimiento académico que debe tener el candidato debe superar a los requerimientos o al perfil que requiere la organización, esta gestión del conocimiento hará que la organización sea sostenible en el tiempo porque el conocimiento es el factor clave para el logro del objetivo para alcanzar las metas y propósitos trazados como plan estratégico de cualquier organización, con respecto a las pruebas psicológicas esta evaluación es para poder conocer el yo personal de cada postulante ya que es importante la sinergia del trabajador con la organización para ello el postulante o futuro trabajador debe estar plenamente identificado y motivado con la organización para el estado emocional y los conceptos personales tienen que ser estables para

tener un buen desempeño laboral, con respecto a las pruebas de personalidad es la imagen o marca personal que debe tener el candidato por que los trabajadores es parte del intangible de la organización, con relación a la pruebas o evaluaciones con simuladores es parte de la automatización de los procesos ya que se simula una realidad virtual para poder realizar la toma de decisiones pertinentes entre los intermediarios laborales referidos al mercado laboral y empresa.

Eficacia de las pruebas de selección, está referido en las entrevistas técnicas para tamizar, pruebas de conocimientos, de capacidad, psicológicas y de personalidad y técnicas de simulación (Chiavenato, 2008, p. 148).

Haciendo referencia a Chiavenato la eficacia de la evaluación de los futuros socios estratégicos o cliente internos de la organización en las entrevistas debemos elegir el mayor porcentaje de sus cualidades de sus bondades y desde la posición calidad sus atributos que tiene el postulante de igual manera las evaluaciones de conocimiento donde se evalúa la capacidad intelectual, el grado intelectual que ayudara a la organización de igual manera la evaluación psicológica tiene que estar bien planteado concerniente a la preguntas de evaluación, respecto a la evaluación de su personalidad de los candidatos debemos centrarnos en la evaluación ergonómica referido a las posturas y respecto a las técnicas de simulación para ser eficaz se debe elegir el software idóneo para una gestión de excelencia.

Pruebas de conocimiento o capacidades, son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir (Chiavenato, 2008, p. 154).

Son técnicas que permiten medir el conocimiento teórico o practico del candidato, concerniente a la prueba de conocimiento es evaluar los conocimientos tácitos e implícitos de los candidatos dentro ello del punto vista macro y micro , la evaluación de conocimientos por competencia podríamos considerar desde el nivel de conocimiento académico e empírico basado en sus experiencias de acuerdo al perfil del puesto de trabajo, las pruebas de nivel de conocimiento abordan desde conocimientos específico y conocimiento general el cual debemos sincerar con los datos como respuestas planteadas durante la evaluación. Este examen de

conocimiento que plantea la organización debe estar realizada por expertos o conocedores al perfil de puesto de trabajo.

Pruebas Psicológicas, “las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas” (Chiavenato, 2008, p. 155).

El objetivo de las pruebas psicológicas es evaluar la salud mental del candidato, la evaluación psicológica es la presentación o representación de la organización hacia el trabajador o candidato, donde la empresa ve el comportamiento del candidato o futuro trabajador desea alcanzar la empresa en conocer sus habilidades y destrezas, sus comportamientos emocionales para el desarrollo laboral, la evaluación psicológica es importante para describir las aptitudes del futuro postulante, toda organización desea alcanzar una gran productividad del futuro trabajador para ello la primera condición es la estabilidad emocional y con muchas condiciones en sus aptitudes y actitudes, como el trabajo en equipo la comunicación la empatía la sinergia, etc. La evaluación psicológica en estos entornos virtuales hace que el trabajador o futuro trabajador este adaptándose a un nuevo paradigma por lo tanto es importante conocer sus costumbres modelos hábitos con esta aplicación de esta evaluación, esta evaluación es de mucha importancia ya que con ello la empresa o el área de mayor interés llegar a conocer al futuro socio estratégico de la organización, entonces debemos considerar como una técnica o herramienta de mayor trascendencia dentro de las estrategias de gestión.

Evaluación de desempeño, “es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar qué tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos” (Chiavenato, 2008, p. 245).

Es una herramienta que nos permite medir el cumplimiento de los objetivos, mediante los indicadores se podrá analizar y medir la productividad, rendimiento del candidato, la evaluación es la actividad de analizar la productividad de cada individuo en su respectiva estación de trabajo el análisis está centrado en el cumplimiento de sus tareas actividades en sus subprocesos, macro procesos en el que se desempeñan el trabajador si alcanzo o no alcanzo los objetivos del área

pertinente al que pertenece el trabajador, la productividad que desarrolla el trabajador debe estar centrada en la eficiencia y eficacia de igual manera sintetizamos la medición con respecto a la programación frente a la ejecución y como resultado de este indicador de lo planeado sobre lo realizado o ejecutada se tendrá como respuesta la contribución o aporte de desempeño del trabajador hacia los objetivos, con este indicador de productividad se podrá evaluar al trabajador respecto al alcance de sus metas u objetivos , la evaluación de desempeño es importante para promocionar al trabajador hacia las otras áreas de la organización como también para ser promovido dentro de las expectativas de las organización y a su vez para poder realizar una mejora continua con el trabajador refiriéndose en brindarles entrenamiento en cuanto a la gestión de conocimiento con capacitaciones ligadas a la innovación del mercado global como también para mejorar sus gestión de desarrollo y lograr un calidad por excelencia en su desempeño laboral. Con esas estrategias de inducción los beneficiados serán los dos escenarios el trabajador y la empresa para ello debemos considerar que los indicadores de evaluación tienen que estar alineadas sistémicamente para ello se debe trabajar en línea con el sistema de información gerencial que aporta significativamente en la evaluación del personal porque brinda datos cuantitativos en línea con ello se estará logrando los objetivos de los dos socios estratégicos trabajador y empresa.

Es una valoración de cada persona en función a las actividades que desempeña (Vallejo, 2015, p. 79).

Con referencia a Vallejo la valoración o ponderación a cada colaborador está asignada en relación a las tareas que realiza en función a las directivas o políticas dadas por la organización o un ente superior, la valoración puede centrarse en un valor cuantitativo o cualitativo, referidos a la valoración cuantitativo puede ser remunerativa o registros en bases de datos para su ascenso o ser promovido de acuerdo a las directivas establecidas por la alta dirección y cuando referimos al valor cualitativo centramos en los reconocimientos en las felicitaciones públicas que se puede hacer con certificados diplomas en reconocimiento al mérito por su desempeño, la valoración sea cuantitativo o cualitativo llevara a una motivación al trabajador y esta motivación se centrara en el reflejo de mejorar su productividad

podemos decir buenas personas motivadas buenas tareas realizadas buena valoración propuesta por la alta dirección buena efectividad realizada por el trabajador dando así una mejor calidad de vida mejorando la condición social del trabajador.

Evaluación participativa por objetivos, esta evaluación adopta una intensa relación y una visión proactiva (Chiavenato, 2008, p. 259).

Esta técnica referida al comportamiento de los socios estratégicos que son los colaboradores es importante las iniciativas de cada uno de ellos el cual conlleva a una relación intensa entre las estrategias de la organización y el sueño alcanzable de cada individuo o trabajador para poder sintetizar respecto a Chiavenato podemos decir que la visión de trabajador y la empresa están interrelacionadas para ello el trabajador debe estar orientado a los diversos cambios situacionales que presentan la coyuntura situacional en que se desempeña la organización haciendo frente a los diversos factores corporativos podemos definir que debe tener auto iniciativa para enfrentar la situaciones sociales, políticas, económicas, culturales, naturales y lo más importante las situaciones corporativas finalizando la auto iniciativa, el desarrollo eficiente a una organización, entonces podemos deducir que está orientado al cambio auto iniciado en diversas situaciones coyunturales.

Evaluación de 360°, se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación circular de todos los elementos que tienen alguna interacción con el evaluado (Chiavenato, 2008, p. 265).

Es una herramienta que consiste en la evaluación integral que sirve para medir las competencias de todos los colaboradores. Esta metodología está contemplado en la integración de una manera integral, holístico porque involucra a la persona o al trabajador de una manera integral para la evaluación total utilizando las estrategias para poder aplicarlas a cada trabajador logrando una evaluación total donde se llegara a conocer todo el contexto de su entorno socio cultural, de su formación académicas, científica de sus conocimientos empíricos de sus culturas, para estas evaluaciones se requiere el conocimiento de muchas herramientas que

al aplicarlas cada una de ellas se está logrando la evaluación holística el cual llama Chiavenato evaluación de trescientos sesenta grados.

Autoevaluación del desempeño, es que cada persona evalúa su propio desempeño, a partir de algunos criterios de referencia. (Chiavenato, 2008, p. 249).

Esta metodología está referido a cada trabajador en que analiza su eficiencia su eficacia es dueño o gestor de su propia efectividad desarrollado en el puesto encomendado por la organización para su evaluación el socio estratégico o cliente interno como podemos llamar realiza su autoevaluación aplicando principios de referencia para poder mitigar ciertas inconsistencias de evaluación final por parte de sus superiores para ello sus actividades o tareas deben estar delimitadas o definidas hacia el proceso donde se va a desempeñar o se está desempeñando por lo tanto la hoja de ruta o el mapeo de sus actividades tienen que estar bien diseñadas.

Remuneraciones, “es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo” (Chiavenato, 2008, p. 286).

Es la actividad económica por la cual se recibe a cambio de prestar servicios, entre los actores del mercado laboral refiriendo a los actores del mercado laboral el trabajador aliado a la organización y la empresa aliado al trabajador, en esta actividad donde se intercambia el bien económico que es el dinero y el desempeño del trabajador es por un bien común logrado, estas remuneraciones tienen que estar acorde del salario establecido por los aparatos reguladores del estado y por las políticas establecidas por la alta dirección de una empresa, las remuneraciones que es clave de desarrollo y motivación para el trabajador incide en el desempeño de cada socio estratégico por lo tanto la remuneración está estrechamente relacionada con la productividad por lo tanto la remuneración implica en la sostenibilidad y desarrollo empresarial. Por lo tanto para llegar a una remuneración justa el trabajador o socio estratégico y el representante de la organización deben tener desde un principio o inicio de sus actividades una negociación contributiva que podemos llamar a la negociación ganar, el trabajador queda satisfecho porque esta remuneración cumplirá sus expectativas sus necesidades mejorara su

condición de vida a nivel social, cultural, emocional, etc., y la organización mejorara sus indicadores de gestión y lo más relevante cumplirá con su plan estratégico establecido como propósito de permanencia en el mercado comercial.

Diseño de sistema de remuneración, es una gama de políticas y procedimientos de remuneración, que requiere de suma atención dado que sus efectos y consecuencias tienen gran impacto en las personas y en el desempeño (Chiavenato, 2008, p. 287).

Esta herramienta o política de actividades salariales está establecida por un conjunto de actores donde diseñan mediante una lluvia de ideas las estrategias de la distribución salarial para ello requiere analizar los presupuestos o partidas con relación a la remuneración queremos decir que cada área de una organización está presupuestada el costo de la mano de obra directa y la mano de obra indirecta para hacer estos análisis se requiere mucho cuidado ya que en función a la asignación de estas partidas generara muchos efectos para poder lograr una buena captación o reclutamiento de personal y como consecuencia estos trabajadores o socio estratégicos por efecto del diseño de la remuneración tendrán un buen desempeño laboral entonces podemos considerar que las políticas establecidas de remuneración tendrá alto impacto en los trabajadores, por lo tanto el desarrollo laboral o desempeño laboral está en función a la remuneración y la remuneración está asignada o presupuestada en función a un diseño remunerativo.

Administración de salarios, es el conjunto de normas y procedimientos que se utilizan para establecer, mantener estructuras de salarios justas. (Chiavenato, 2008, p. 292).

Es la integración de políticas y actividades que se estructura o diseña los sueldos justos entre el trabajador y la empresa, la gestión de los sueldos o de las remuneraciones serán efectivas cuando se realizan la primera etapa de la administración científica organizacional referimos a la planificación, se debe planificar en función a los indicadores macro y micro económicos coyunturales porque esta administración salarial es muy delicado y sensible sino no se realiza la planificación asertiva no se podrá lograr una buena organización en el reclutamiento de los nuevos colaboradores y en el desarrollo laboral efectivo o eficiente de cada

trabajador dentro de la organización por lo tanto para poder organizarnos eficientemente debemos tener una planificación efectiva también debemos considerar a la dirección referida por la planificación y organización dada en la alta dirección y en función a la dirección se realizara los controles correspondientes haciendo la verificación con las políticas establecidas por la alta dirección y conllevando a una mejora continua que requiere cada actividad o cada proceso desempeñado por cada trabajador.

Categorización de puestos, la categoría previamente determinada tiene muchas variantes. Los puestos se pueden categorizar en grupos, llamados clases (Chiavenato, 2008, p. 297).

La categorización o clasificación de puestos de trabajo determina las actividades las tareas que desarrollo cada trabajador para ello se debe considerar la información cuantitativa y cualitativa del departamento que administra estos datos, la función a estas variantes o datos facilitados se les asignara una categoría o clase de puesto trabajo entonces podemos decir es determinante el reclutamiento y el conocer trescientos sesenta grados al trabajador ello va ayudar significativamente en la categorización o clasificación para un determinado puesto de trabajo, esta categorización tiene una particularidad de tratamiento en los honorarios o sueldos salariales, la categorización es parte de la motivación de cada trabajador entonces la categorización es el reconocimiento de su aprendizaje de cada trabajador y al referirnos respecto al aprendizaje al mayor aprendizaje mayor escala de categorización y al tener mayor escala de categorización mayor reconocimiento remunerativo, mayores oportunidades de ascenso por lo tanto podemos decir que la categorización o escala cuando es eficiente por la parte de la gestión de los directivos impacta en la motivación de los trabajadores y esta motivación de los trabajadores hace que la organización cumpla sus objetivos porque los trabajadores motivados generan mayor productividad y al mejorar la productividad las organizaciones se harán sostenibles en el tiempo.

Variable II la gestión administrativa, tiene las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: Planeación,

Koontz, Weihrich, Cannice (2012) Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos (p. 108).

Según Akio Hosono, A., Page, J., & Shimada, G. (2020) Respecto a la planeación como etapa clave de una gestión administrativa dentro de cualquier sistema organizacional es donde se elige y se reconoce los dos aspectos elementales como la razón de ser, por qué existe, el para qué existe donde se analiza la existencia (p. 19).

Según Leos Safar, Jakub Sopko, Slavomir Bednar, Robert Poklemba (2018) La organización saliendo de su confort y se pregunta hacia donde anhelo llegar como empresa o sistema organizacional, en esta etapa de selección de existencia donde se establece las misiones que tiene o debe tener como empresa, una vez establecida el para qué existo o cual es mi razón de ser genera como una trayectoria como un rayo de luz los objetivos siendo ello que es lo quiero lograr, cuáles son los sueños como empresa o el querer lograr que son los objetivos, se construirá (p. 31).

Según Manabu Furuta, Takahiro Sato, and Keijiro Otsuka (2019) Los planes de acciones sostenibles y vencibles a los obstáculos o barreras que se presenta para poder cumplir los objetivos, podemos deducir que la planeación es la etapa inicial de cualquier gestión administrativa (p. 17).

Según Oliveira, P. (2017) Para que una organización sea sostenible en el tiempo en cualquier gestión administrativa como estrategia clave de éxito la primera etapa es la planificación (p. 21).

Objetivos o metas, los objetivos o metas son los fines hacia los cuales se dirige la actividad; no sólo representan el punto final de la planeación, sino el fin al que se dirige la organización (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 110).

Según Rathnaweera, R.R.N.T., (2019) El propósito de los objetivos es el cumplimiento dentro de cualquier tarea, entonces en una actividad o tarea esta trazado los objetivos, por lo tanto, los objetivos esta direccionado al cumplimiento de una tarea dentro de un proceso, podemos deducir que cada tarea, cada

actividad, cada proceso tiene un fin, este fin tiene un propósito establecido dentro de la planificación (p. 17).

Según Syed Abdul Rehman Khan, Dong Qianli (2018) La dirección del objetivo debe cumplir a cabalidad los estándares establecidos por la alta dirección estructurados basado en la misión entonces el objetivo esta direccionado por la misión el cual debe cumplirse a cabalidad mediante la consideración de los planes de acción ya formuladas o estructuradas (p. 21).

Según William, A. D. (2019) Una organización sin objetivos sin sueños no podrá lograr el propósito de existencia bajo ese escenario de concepción no se podrá establecer los objetivos si no está bien formulado la visión, no se podrá lograr los objetivos si no está estructurado los planes de acciones, se deduce que existe una estricta relación entre la misión y el objetivo de igual manera entre el plan de acción y el objetivo (p. 31).

Políticas, son declaraciones o interpretaciones generales que orientan o dirigen las reflexiones para la toma de decisiones (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 111).

Según Yamamoto, S. (2019) Son filosofías declaradas por la planificación estas políticas son macro y micro cuando hablamos de las políticas macros referimos a las políticas generales y cuando referimos a las políticas micro son las específicas desprendidas de las macro políticas que se va delimitando en las diversas áreas de la organización partiendo de las políticas generales la estructuración o diseño de las políticas se realizan para tomar decisiones asertivas y estratégicas establecidas por la alta dirección, el establecimiento de las políticas están diseñadas y normadas para el cumplimiento a cabalidad por cualquier actor corporativo (p. 19).

Según Yamazaki, T. (2017) Las políticas macros de una organización es la rigurosidad del éxito de cualquier actividad o proceso, las políticas son establecidas para poder lograr el objetivo, por lo tanto, al momento que se planifica se establece los objetivos, mis sueños y para el cumplimiento de mis sueños (p. 15).

Según Syed Abdul Rehman Khan, y Dong Qianli (2006) objetivos debemos cumplir las políticas establecidas por la alta dirección, debemos reflexionar sobre la estricta relación entre la planificación, el objetivo y las políticas, sobre esta relación las políticas es el cumplimiento leal o la filosofía que conduce a la organización hacia el éxito, una organización sin políticas no podrá cumplir sus objetivos (p. 38).

Procedimiento, es un método de actuación necesario para soportar actividades futuras; son secuencias cronológicas de acciones (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p.112), los procedimientos establecidos dentro de los planes de acción es de importancia para poder realizar las tareas futuras estos procedimientos tienen que estar acorde de la estructura organizacional por lo tanto podemos establecer que los procedimientos son herramientas de ejecución muy importante para que una actividad cumpla los estándares de calidad porque cada procedimiento está basado en una secuencia de actividades con diversos tiempos de cumplimiento en cada tarea, los procedimientos están establecidos, por lo tanto podemos sustentar que un procedimiento establecido de acuerdo a una tarea o actividad se estará cumpliendo las políticas establecido por la organización entonces el procedimiento establecido es el cumplimiento de las políticas de los objetivos y parte de la planificación establecida por la alta dirección, dentro del diseño del procedimiento se debe contemplar las metas establecidas por el procedimiento y se cumple los tiempos cronológicos.

Respecto a la organización, Koontz, Weihrich, Cannice (2012) Estructura intencional y formal de funciones o puestos (p. 200).

La organización es un conjunto de objetivos, políticas, metas establecidas de una manera formal por la alta dirección, una organización está representada por una estructura organizacional o estructura funcional con la intencionalidad de un buen desempeño, la organización o sistema organizacional tiene un enfoque de teoría general de sistema, este enfoque está considerado por la interrelación que tiene todas las áreas funcionales en relación a sus jerarquías estructurales, cada área funcional ejecuta en función a las políticas, cada actividad realizado dentro de la organización está basada en los cumplimientos de los objetivos para el logro eficiente, de estos objetivos se debe realizar las actividades en función a las políticas establecidas por la alta dirección, estas políticas dentro de la

organización están interrelacionadas con la planificación, la organización como conjunto de elementos basados en las acciones del cumplimiento organizacional está sujeto a todas las áreas funcionales que contempla la razón de ser podemos deducir que la organización de cualquier tarea, actividad, proceso está basado en el principio sistémico, no debemos obviar ningún procedimiento ninguna política, siempre se debe considerar la interrelación de estas etapas o lineamientos dadas por la alta dirección o establecida dentro de la formulación de la planificación organizacional, por lo tanto la organización llevara al éxito a la primera etapa que es la planificación.

División organizacional: El departamento, área, división o unidad específica de una organización sobre la que un gerente tiene autoridad para el desempeño de las actividades (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 202).

La división organizacional es la independización de las diversas áreas funcionales basado en una estructura jerárquica, cada área funcional está representada por un responsable y este conjunto de áreas funcionales está representada por un gerente general quien mide la eficiencia de las tareas o actividades desarrolladas por cada área funcional respetando los procesos, las políticas establecidas dentro de la alta dirección, la división organizacional están dadas por diversos departamentos, gestión de compras o logística, marketing o fuerza de venta, etc., estas áreas o departamentos están estructuradas o divididas en función al tipo y tamaño de empresa no hay ningún procedimiento ni políticas que establecen la cantidad de división organizacional que debe tener una empresa referido a las políticas y procedimientos, son gubernamentales pero si referimos a las políticas y procedimientos establecidos en el plan estratégico, o en la planificación si están establecidas, cuando se establece la planificación se establece que área funcional o que divisiones funcionales debe tener la organización en el tiempo presente y en las proyecciones futuras.

Niveles organizacionales y la gestión administrativa, la razón de los niveles en una organización es limitar el ámbito de la gestión (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 203), la razón de los niveles organizacionales es delimitar las funciones estructurales de cada área funcional, para ello se debe establecer las políticas y procedimientos por niveles organizacionales porque cada área funcional tiene su

particularidad y su funcionamiento acorde de sus procedimientos, las áreas funcionales en representación del que dirige está orientado al cumplimiento de los objetivos establecidos por la alta dirección, cada nivel organizacional o área funcional tiene un propósito de cumplimiento para ello debe estar bien establecido sus metas a alcanzar de igual manera el área funcional o nivel funcional debe tener estructurado los planes de acción, cada nivel organizacional tiene una interrelación con los demás niveles funcionales o áreas funcionales, entonces las áreas funcionales están establecidas de acuerdo a sus niveles jerárquicos, podemos decir que una jerarquía representada por un área funcional puede tener otras áreas o niveles ejemplo el área de producción tiene sub áreas, sub niveles como diseño y desarrollo del producto, manufactura o maquinado, embalaje o despacho o acabado, con este ejemplo estamos demostrando que una área funcional tiene diversos niveles también podemos decir que un nivel tiene subniveles organizacionales. Estos niveles organizacionales ayudan a administrar discriminadamente los procesos o tareas de cada área funcional. Siguiendo con los pilares tenemos a la Dirección, según Koontz, Weihrich, Cannice (2012) Es el proceso mediante el cual se influye en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales (p. 386).

La dirección es uno de elementos de la administración que esta formulado a través de la planificación y la organización, las actividades y tareas parten por la planificación, organización y dirección, entonces se tiene que direccionar todas las actividades y tareas en función a los recursos ya establecidos en la planificación y organización, por lo tanto una administración de cualquier organización es efectiva eficiente, cuando aplica rigurosamente dentro de sus políticas establecidas, el tercer elemento de una gestión administrativa que es la dirección, dentro de la dirección conlleva a la asignación de las tareas o actividades dentro de un proceso de producción de un bien o servicio, de igual manera dentro de una estación de trabajo.

Motivación, término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 388), la motivación es el estado situacional de los clientes internos y externos que despierta o genera expectativa e incide en muchos factores de desempeño de los

trabajadores en estos factores de motivación podemos contemplar el buen clima laboral, la comunicación, las remuneraciones escalonadas, el reconocimiento a tiempo oportuno, reconocimiento por las actividades que desempeña el trabajador en los diversos puestos, como puede ser indicadores de productividad, indicadores del cumplimiento de los procedimientos establecidos por el área en la que pertenece, indicadores del plan estratégico y políticas establecidos por la alta dirección, se debe considerar dentro de la motivación en sueldo moral, el sueldo psicológico y económico, estas consideraciones son las más elementales para el trabajador en estos momentos coyunturales.

Participación, es involucrar a una persona en una cuestión que le afecta con el fin de que contribuyan con conocimientos valiosos para el éxito de la empresa (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 404), la participación es importante dentro del desarrollo de los planes estratégicos, la participación con lleva a una expresión con principios y conocimiento de las causas y efectos dentro del tema o realidad problemática, para la participación asertiva se tiene que realizar un análisis interno y externo con relación al tema, para ello la participación será innovadora, vendible y sostenible ante los demás objetivos o lluvias de ideas, la participación tiene un objetivo de ser parte de la solución de un determinado problema, para ello se requiere conocimientos principios respecto al tema el cual el punto de vista presentado participativamente será exitoso para la organización, por lo tanto el éxito de la participación está en función de la forma como se presenta ante los demás participantes también podemos considerar la experticia temática basado en el conocimiento empírico e científico, con ello manifestamos que el participante con el conocimiento empírico trasciende con sus experiencias vivenciales de día a día.

Control,

Koontz, Weihrich, Cannice (2012) Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa (p. 496).

El control es el proceso final de los elementos de la administración, podemos mencionar que este elemento tiene una gran responsabilidad para la efectividad del cumplimiento de logro de los objetivos, para poder realizar una medición de desempeño de cualquier actividad dentro de los procesos es importante aplicar los controles pertinentes establecidos por la planificación,

organización, dirección y el control se realiza en todo los elementos de la organización, dentro de la planificación se controla el cumplimiento establecido por la alta dirección de igual manera dentro de la organización de los recursos como hombre máquina y elementos considerados, dentro del elemento de la organización de igual manera en el elemento de dirección se controla el direccionamiento de las actividades de las tareas que se cumplan en función como se ha organizado, podemos contemplar que el control está en cada etapa de desarrollo de los elementos organizacionales por lo tanto el control es uno de los procesos fundamentales para un desempeño organizacional en todas las actividades sin excepción alguna, está presente el control porque sin control no existe planificación, porque la planificación es el cumplimiento de una organización es el sueño de logros de los objetivos y para cumplir estos sueños apasionados corporativos es vital el control, después de realizar el control bajo el cumplimiento de procedimientos establecidos dentro de la planificación se realiza la mejora continua y dentro de la planificación al realizar una mejora continua se considera nuevamente, el indicador es el elemento que te da la información de eficiencia de cada actividad, tarea, proceso, que desarrolla cada área funcional de una organización.

Establecimiento de estándares, son criterios de desempeño, los puntos seleccionados de todo un programa de planeación en los que se establecen medidas de desempeño (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 496).

Los estándares son los principios de desempeño establecidos con criterios de evaluación en una determinada actividad, toda tarea o actividad está enmarcada, las manufacturas contemplan una holgura como establece el departamento de desarrollo del producto o el departamento de calidad de servicio, los estándares establecidos contemplan holguras para considerar dentro de los controles, los estándares establecen cuantitativamente las medidas de tolerancia.

La responsabilidad de establecer los estándares cuantitativos es de la planificación y el que debe hacer cumplir lo planificado es el control mediante las inspecciones establecidas, el estándar es una ciencia dentro de la ingeniería industrial para poder establecer estos estándares se requiere de conocimientos académicos de diversas disciplinas como las ciencias básicas.

Medición del desempeño, el estándar debería hacerse apropiadamente de forma anticipada para detectar las desviaciones (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 496).

El desempeño es la actividad que se realiza para poder medir los resultados de cada área funcional, tarea y proceso el nivel de desempeño es establecido considerando los estándares de cada proceso la medición del desempeño es considerado el proceso elemental dentro de la gestión administrativa porque en función de estos indicadores de desempeño de cualquier área funcional se toma las decisiones correctivas mediante el control, esta medición de desempeño es un instrumento o herramienta elemental para hacer la mejora continua que más adelante llamaremos corrección de desviaciones, para medir el desempeño de los colaboradores se requiere diversas herramientas y métodos establecidos por la alta dirección esta medición son cuantitativas y cualitativas porque se puede medir el desempeño de una atención de servicio si es bueno, malo, regular o excelente de igual manera se puede medir cuantitativamente los niveles de producción en unidades de medida, en volumen por kilos, etc.

Corrección de desviaciones, es el punto en que el control puede verse como una parte de todo el sistema de administración (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 496), las desviaciones de corrección están enmarcadas en una mejora continua de los indicadores de control, dentro de las holguras correspondientes de cada proceso entonces la holgura son las desviaciones mínimas que tiene un proceso, esta corrección de desviaciones se puede graficar en una gráfica de control, bajo este enunciado de grafica de control estaríamos hablando de una de las herramientas básicas de control de calidad, dentro del desempeño organizacional es importante la filosofía estratégica de la mejora continua y el rol fundamental de la mejora continua es minimizar los márgenes de error de los procesos mediante la corrección de las desviaciones, una desviación está sujeto a un reproceso que definitivamente genera costos de producción de un bien o servicio por lo tanto como plan estratégico o política de desarrollo organizacional las desviaciones de corrección deben ser cada vez más mínimas esta tarea de la etapa de control.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la investigación

Método de investigación

Hipotético – deductivo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron que el enfoque cuantitativo utiliza la recaudación de información para comprobar la hipótesis.

En este enfoque está considerado la recolección de datos de una determinada población o muestra dependiendo el nivel de estudio o el caso a investigar de una determinada característica que deben tener los individuos, objetos, fenómenos, etc. Estos datos logrados en obtener utilizando diversos instrumentos de recolección se ordenara, se clasificara para su respectivo procesamiento de datos, logrando diversos resultados, el cual este resultado e información es de vital importancia para la contratación de la hipótesis, con la finalidad de construir o estructurar los diversos procedimientos dentro de la investigación o comprobar la teorías propuestas como existente o nuevas el cual estos datos recaudados de una determinada muestra hace una relevancia en una investigación científica para ello se sustenta la interpretación de diversos fenómenos con la estadística descriptiva e inferencial, dependiendo en nivel a alcanzar con la investigación.

Este trabajo de investigación de enfoque cuantitativo.

Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptiva-correlacional porque evalúa la relación entre capital humano y la gestión empresarial.

Según Hernández (2014) Con los estudios descriptivos busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas (p. 92).

El tipo de investigación descriptiva trata de detallar las cualidades y aspectos del objeto de estudio las cuales han sido parte de una indagación de datos. Se enfoca por especificar los estados más significativos, aquellos que marcan una diferencia y únicos de las personas, posiciones u objetos, hace referencia a los rasgos característicos que los hacen distintos a comparación del resto de estudios de investigación. El nivel de investigación es descriptiva correlacional.

Según Hernández (2014) Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (p. 93).

El tipo de investigación correlacional tiene por objeto demostrar la conexión, enlace o relación existente entre definiciones, variables o jerarquías así sean más de dos relacionados a una situación problemática. Se establecen en la investigación las relaciones o nexos entre las variables que se toman en consideración para un estudio adecuado.

Tipo de investigación

Para conceptualizar el tipo de investigación:

Según Carrasco (2009) en su estudio llamada también constructiva o utilitaria, tiene interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven (p. 44).

El tipo de investigación aplicada tiene la finalidad de aplicar los conocimientos de la teoría llevándolos a la práctica que se desliguen de ella. Es recomendable para casos en los cuales las variables no pueden ser vigiladas o monitoreadas. Trata de llegar a un conocimiento mayor mediante el desarrollo de técnicas que se ajusten a la realidad de la problemática relevante a tratar, contribuyendo de esta manera a formar conocimiento científico. El tipo de investigación es aplicada.

Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que “la investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación” (p. 152).

En esta investigación no experimental son casos o variables que no se efectúan sin ninguna manipulación entonces podemos deducir que estos estudios no experimentales no se realizan manipulación alguna en los que en particular solo se deduce la observación en los análisis de los datos o características del caso de estudio para ello es importante la identificación de las variables y el conector quien determina el tipo diseño de la investigación científica en los diversos contextos de investigación, para ello se contempla los enfoques de las variables o formulación del título que llevara a determinar el propósito u objetivo de la investigación. Esta investigación es no experimental.

Temporalidad

Con relación a la temporalidad, la investigación se realizó en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros ubicada en el distrito de Surco, Lima durante los meses de agosto 2019 – proyecto de tesis, junio 2020 – desarrollo de proyecto de tesis.

3.2 Variables y Operacionalización

En el trabajo de investigación se plantearon las variables de capital humano y gestión empresarial:

Variable 1: Capital Humano

“Es el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (Chiavenato, 2008, p. 52).

Es el activo intangible con un valor significativo dentro una organización en donde se desempeña eficientemente, con este activo intangible las organizaciones logran sus planes estratégicos establecidos en la alta dirección podemos deducir el alcance del objetivo y la razón de existir puede ser de una organización, está en función del capital humano, para poder alcanzar el objetivo de un reclutamiento exitoso de los activos intangibles que son los clientes internos, se diseñan diversos modelos estratégicos de selección de personal para que el activo intangible sea sostenible en efectivo en el tiempo es importante considerar como estrategia organizacional un cronograma de inducción y capacitación para los clientes externos y de esa manera fortalecer la eficiencia de cada individuo en su respectiva estación de trabajo, por lo tanto la educación o capacitación incrementara los indicadores de producción basado en una mejora continua en los diversos indicadores de desempeño de cada colaborador.

Variable 2: Gestión empresarial

Koontz, Weihrich, Cannice (2012) Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz (p. 4)

La administración es el proceso de desarrollo estratégico en las actividades de la planificación, organización, dirección y control, todas las organizaciones que realizan estas actividades interrelacionadas secuencialmente son y serán sostenibles en el tiempo para ello se requiere que cada área funcional cumplan las estrategias establecidas en la alta dirección en donde se formula se construye la

planificación enmarcada al objetivo que quiere lograr la empresa, estructurada la planificación se organiza los recursos en función a la planificación establecida por la alta dirección que se llegara a cumplir bajo procedimientos establecidos en la planificación, dentro de la organización agendada los recursos diversos se direccionan las diversas actividades a desarrollar con los diversos recursos establecidos durante la organización de la planificación, la dirección está sujeta al control en función a los estándares establecidos en la organización de la planificación y con los resultados obtenidos en el logro del desarrollo de cada proceso o tarea se realizara las mejoras pertinentes en cada punto crítico de cada actividad o proceso, las gestión empresarial por lo tanto asegura la supervivencia de las organizaciones en el mercado competitivo, es por ello trasciende la gestión empresarial en su proceso administrativo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable capital humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert
Reclutamiento de personal	Reclutamiento interno	1	1 = nunca
	Reclutamiento externo	2	2 = casi nunca
	Reclutamiento virtual	3	3 = algunas veces 4 = casi siempre
Selección de personal	Técnicas de selección	4	5 = siempre
	Eficacia de las pruebas de selección	5	
	Pruebas de conocimiento o capacidades	6	
	Pruebas de psicológicas	7	
Evaluación de desempeño	Evaluación participativa por objetivos	8	
	Evaluación de 360º	9	
	Autoevaluación	10	
Remuneraciones	Diseño de sistema de remuneración	11	
	Administración de salarios	12	
	Categorización de puestos	13	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable gestión empresarial*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert
Planeación	Objetivos o metas	1	1 = nunca
	Políticas	2	2 = casi nunca
	Procedimientos	3	3 = algunas veces 4 = casi siempre
Organización	División organizacional: departamento	El 4	5 = siempre
	Niveles organizacionales y la gestión administrativa	5	
Dirección	Motivación	6	
	Participación	7	
Control	Establecimiento de estándares	8	
	Medición del desempeño	9	
	Corrección de desviaciones	10	

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según: Hernández, Fernández, y baptista (2014) definen que, la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p. 174)

Es un conjunto de personas e individuos con las misma características para poder analizar, evaluar, estudiar las particularidades según el caso de estudio, la población puede ser cosas, objetos, individuo y fenómenos, respecto a la población podemos teorizar de diversos enfoques como ciencias políticas, ciencias administrativas, ciencias médicas, ingenierías y dando relevancia a la investigación científica, podemos decir los individuos que están involucrados en la gestión empresarial quienes son partes de la evaluación del capital humano.

Muestra

Según: Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), define que “es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 173).

La muestra es una porción de la población matemáticamente podemos decir que es un subconjunto del conjunto poblacional de una determinada cantidad finita e infinita, este subconjunto de personas e individuos, cosas, objetos, y fenómenos tienen que contemplar las mismas condiciones y características de estudio, en esta investigación la muestra se considero a los 29 colaboradores con características similares respecto al conocimiento de la gestión empresarial y de capital humano, estos 29 trabajadores que fueron la muestra para la investigación están contemplados los gerentes de las diversas áreas funcionales , las jefaturas de las diversas áreas de la empresa como también profesionales especialistas y técnicos.

Muestreo

Hernández et al, (2014) quienes alegaron que la selección de la muestra se determina con la aplicación de la fórmula (p. 140).

El presente trabajo de investigación se realizó en muestreo no probabilístico por conveniencia, no se aplicó ningún tipo de formula referidos a un muestreo finito o a un muestreo infinito, vuestro muestreo probabilístico por conveniencia e intencional está referido hacia un cambio paradigmático, el muestreo no probabilístico es porque la población y muestra son las mismas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Según Bernal, César. (2010) “Son instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo de una terminada investigación (p. 192).

Las técnicas utilizadas de las variables con llevadas a la investigación como el capital humano y gestión empresarial, la técnica aplicada fue la encuesta donde se formuló las preguntas de acuerdos a las variables, dimensiones e indicadores, se aplicó el muestreo no probabilístico que son los trabajadores, jefes, los profesionales, los especialistas involucrados en esta investigación, donde está planteada a través de las variables como la descripción de las dimensiones

fundamentadas en autores bases para las justificaciones pertinentes para la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) “Es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” (p. 199).

En la investigación desarrollada se registraron las respuestas del cuestionario con diversas alternativas para su interpretación de la relación de los indicadores con las dimensiones y variables, se registraron las variables de manera ordenada, sus dimensiones, sus indicadores para lograr de esa manera una validez de confiabilidad del planteamiento de las interrogantes, preguntas de cada indicador registrada en el cuestionario, el instrumento en esta investigación fue el cuestionario para la recolección de datos.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que se refiere al grado en que un instrumento refleja un domino específico de contenido de lo que se mide (p. 200).

La validez se realizó por los diversos expertos metodológicos y temáticos con relación al capital humano y gestión empresarial, cabe resaltar fue analizado el contenido de la matriz de operacionalización de variables por expertos ostentados con el máximo magister y grado de doctor, bajo la experticia de sus conocimientos científicos formados académicamente para la relevancia y autoridad para la validez. La validez fue realizada por dos doctores y un magister: el Dr. Contreras Rivera Robert Julio, Dr. en administración de empresas e ingeniería industrial; Dr. Luna Bellido Alberto Pablo, Dr. en administración de empresas; el magister Fabián Rojas Lenin en administración de empresas.

Confiabilidad

Según, George y Mallery (2003, p. 231) sugiere los siguientes coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Respecto al grado de confiabilidad que se aplicó en esta investigación para poder analizar la consistencia o confiabilidad de instrumentos fue el alfa de Cronbach para poder ubicar en los parámetros de 0 a 0.2 muy baja, de 0.2 a 0.4 baja, de 0.4 a 0.6 moderada, de 0.6 a 0.8 buena, de 0.8 a 1 alta, bajo estos parámetros mencionados el trabajo o proyecto de investigación será considerado entre 0.6 a 1, con ello llegando a dar una confiabilidad con relación a la medición del instrumento, se puede aplicar o utilizar el Excel y el SPSS en este escenario de investigación se aplicó el alfa de Cronbach con el SPSS teniendo como resultado 0.972 para ello podríamos considerar se realizó un conjunto de actividades procesos y procedimientos de la estadística descriptiva, con los datos obtenidos del muestreo no probabilístico o población y muestra considerada de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros.

En el presente trabajo de investigación la prueba de confiabilidad se realizó con el alfa de Cronbach por variables y por instrumento integral.

Tabla 3

Tabla de confiabilidad de alfa de Cronbach respecto al capital humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	13

Fuente: SPSS 22

Alfa de Cronbach del capital humano donde demuestra la confiabilidad por tener el indicador de 0.947.

Tabla 4*Tabla de confiabilidad de alfa de Cronbach respecto a la gestión empresarial*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,943	10	

Fuente: SPSS 22

Alfa de Cronbach de la gestión empresarial donde demuestra la confiabilidad por tener el indicador de 0.943.

Tabla 5*Confiabilidad de alfa de Cronbach respecto a las dos variables capital humano y gestión empresarial*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	23

Fuente: SPSS 22

Alfa de Cronbach con respecto a las dos variables capital humano y gestión empresarial donde se demuestra la confiabilidad por tener el indicador 0.972.

3.5 Procedimientos

El procedimiento que se siguió para la obtención de datos en este trabajo de investigación fue de una manera jerárquica y muy respetuosa por los altos directivos y representante de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, primero se realizó una reunión preliminar de manera virtual con el zoom donde se explicó en qué consistía, donde se explicó detalladamente y posterior a ello se solicitó mediante una carta la aprobación del levantamiento de información de los trabajadores quien como alto directivo de la dirección aprobó muy gustosamente a que se realizara la investigación propuesta, el cual se realizó de una manera virtual mediante los entornos virtuales que conllevó por la coyuntura social llamado covid-19 a tomar esta medida de decisión por la alta dirección.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) En la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador (p. 272).

Para los análisis de datos se utilizó aplicativos como software para poder ordenar, clasificar los datos recabados por los trabajadores delimitados en función al conocimiento del capital humano, para poder procesarlos iniciando con la validación o validez del instrumento, también fue asistido por el computador donde se desarrolló la ejecución de los diversos aplicativos o software para analizar los datos correspondientes obtenidos en lo ya mencionado.

Análisis descriptivo

Según Bernal (2010) “Expone las características, las propiedades y los rasgos determinantes y particulares de una situación o de un grupo mediante la observación” (p. 41).

Respecto al análisis descriptivo realizados en esta investigación por efecto de sincerar los datos recopilados se analizando las tablas cruzadas que conlleva a una interpretación científica, llamaremos a la estadística descriptiva estos datos que van a ser procesos con la estadística descriptiva son las obtenidas mediante los instrumentos de recolección de datos para ello concierne a la confiabilidad quien nos da la viabilidad de seguir los procesos o procedimientos que conllevara a una buena interpretación y análisis en la estadística descriptiva y que está reflejando en este trabajo de investigación.

Análisis inferencial

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que la “estadística inferencial es para probar las hipótesis y estimar parámetros” (p. 170).

En el análisis inferencial el método estadístico de prueba de hipótesis con el estadígrafo Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Moral

Para Amaya (2009) afirma que la “moral es un guía práctico que nos facilita el dirigirnos por la vida de manera decente y honrada” (p. 1).

Respecto a lo moral este proyecto de investigación está desarrollado basado en los conocimientos existentes diversos como libro, tesis que fueron de vital importancia para el desarrollo de este trabajo de investigación por respeto y la moral de los autores están citadas en la referencia bibliográfica, también a su vez cada cita directa tiene un aporte muy personalizado por la autora de este trabajo de investigación, quiero decir que el parafraseo que he venido interpretando en el desarrollo de investigación de trabajo son originales basados en diversos conocimientos existentes y en todo mi trayectoria de estudiante, por lo tanto este trabajo de investigación tiene la moral de originalidad de autor como investigador a los citados y como autora de mi presente investigación.

Ética

“La ética de una profesión es el conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas, una práctica y relaciones profesionales” (Hernández, 2013, p. 1).

En este presente trabajo o investigación se desarrolló con un conjunto de procedimientos presentados por la universidad, cumpliendo las buenas prácticas de ética y moral respetando los conocimientos ya existentes que se utilizó como referenciales a todo la comunidad científica y a su vez a la comunidad civil referidos como comunidad civil a los trabajadores de Caillaux y Caillaux Ingenieros respetuosa a su buen entender en cuanto al conocimiento del capital humano y la gestión empresarial utilizando términos técnicos y éticos sin salir del contexto temático y metodológico que contiene el trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Respecto a la estadística descriptiva en el presente trabajo de investigación se realizó la interpretación de tablas cruzadas y gráficos de barras.

Tabla 6

Tabla cruzada capital humano y gestión empresarial

			GESTIÓN EMPRESARIAL			
			Malo	Regular	Bueno	Total
CAPITAL HUMANO	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,9%	0,0%	0,0%	6,9%
	Regular	Recuento	0	11	1	12
		% del total	0,0%	37,9%	3,4%	41,4%
	Bueno	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	6,9%	44,8%	51,7%
Total	Recuento	2	13	14	29	
	% del total	6,9%	44,8%	48,3%	100,0%	

Fuente: SPSS 22

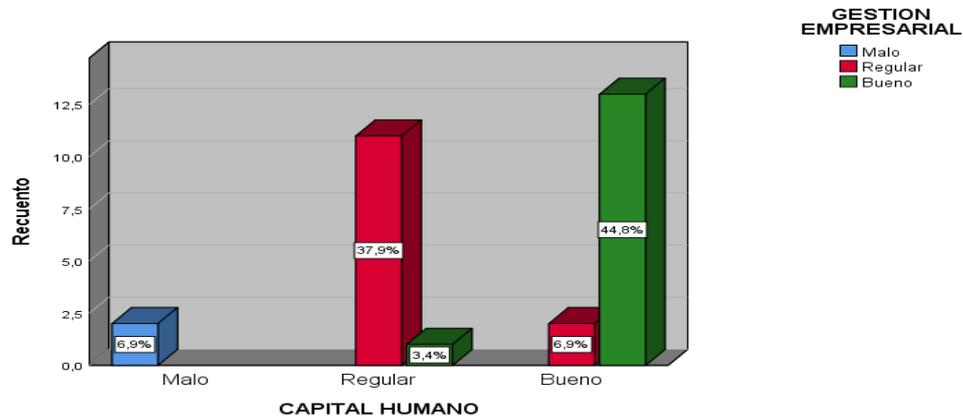


Figura 1

Figura de capital humano y gestión empresarial

En la tabla 6 y figura 1 se observa de acuerdo a la relación de la variable capital humano con la variable gestión empresarial, según se muestra en los datos indica que el 44,8% (13) considera un nivel bueno en ambas, el 37,9% (11) considera un nivel regular en ambas y el 6,9% (2) considera un nivel malo en ambas.

Tabla 7

Tabla cruzada de capital humano y la planeación

		Planeación				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
CAPITAL HUMANO	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,9%	0,0%	0,0%	6,9%
	Regular	Recuento	0	12	0	12
		% del total	0,0%	41,4%	0,0%	41,4%
	Bueno	Recuento	0	7	8	15
		% del total	0,0%	24,1%	27,6%	51,7%
Total	Recuento	2	19	8	29	
	% del total	6,9%	65,5%	27,6%	100,0%	

Fuente: SPSS

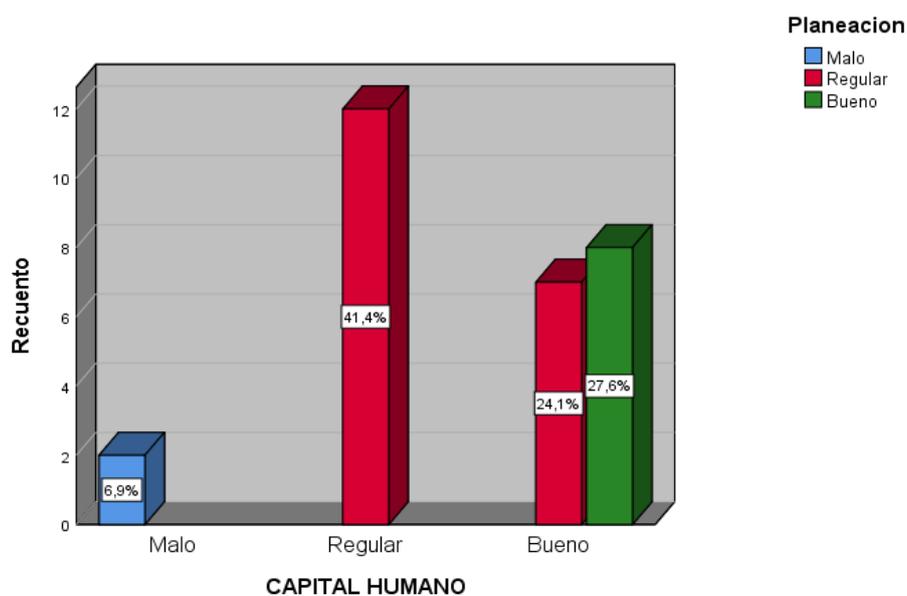


Figura 2

Figura capital humano y la planeación

En la tabla 7 y figura 2 se observa de acuerdo a la relación de la variable capital humano con la dimensión planeación, según se muestra en los datos indica que el 27,6% (8) considera un nivel bueno en ambas, el 41,4% (12) considera un nivel regular en ambas y el 6,9% (2) considera un nivel malo en ambas.

Tabla 8

Tabla cruzada capital humano y la organización

		organización				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
CAPITAL HUMANO	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,9%	0,0%	0,0%	6,9%
	Regular	Recuento	1	8	3	12
		% del total	3,4%	27,6%	10,3%	41,4%
	Bueno	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	17,2%	34,5%	51,7%
Total	Recuento	3	13	13	29	
	% del total	10,3%	44,8%	44,8%	100,0%	

Fuente: SPSS

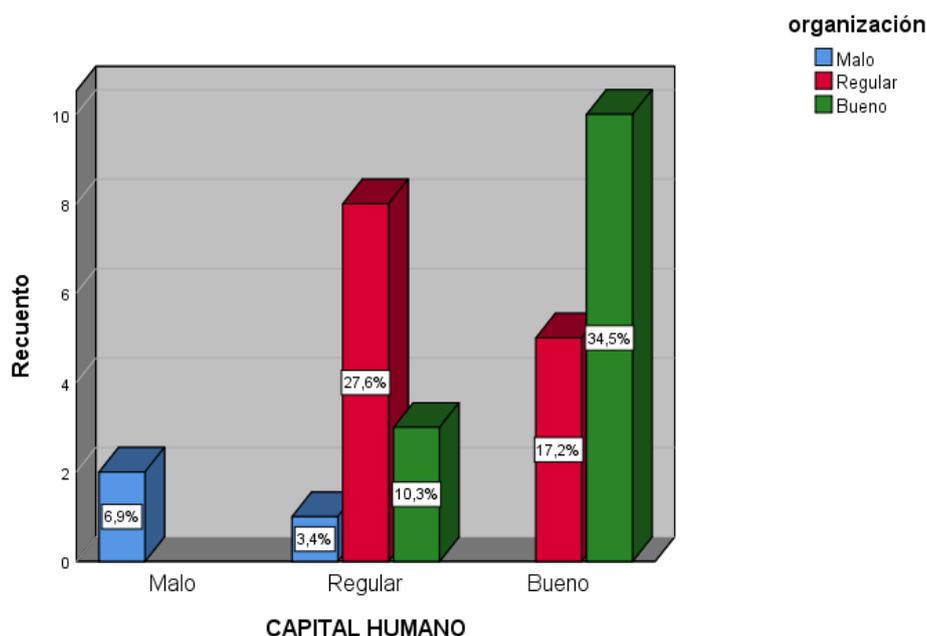


Figura 3

Figura de capital humano y la organización

En la tabla 8 y figura 3 se observa de acuerdo a la relación de la variable capital humano con la dimensión organización, según se muestra en los datos indica que el 34,5% (10) considera un nivel bueno en ambas, el 27,6% (8) considera un nivel regular en ambas y el 6,9% (2) considera un nivel malo en ambas.

Tabla 9

Tabla cruzada de capital humano y la dirección

		dirección				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
CAPITAL HUMANO	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,9%	0,0%	0,0%	6,9%
	Regular	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	31,0%	10,3%	41,4%
	Bueno	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	13,8%	37,9%	51,7%
Total	Recuento	2	13	14	29	
	% del total	6,9%	44,8%	48,3%	100,0%	

Fuente: SPSS

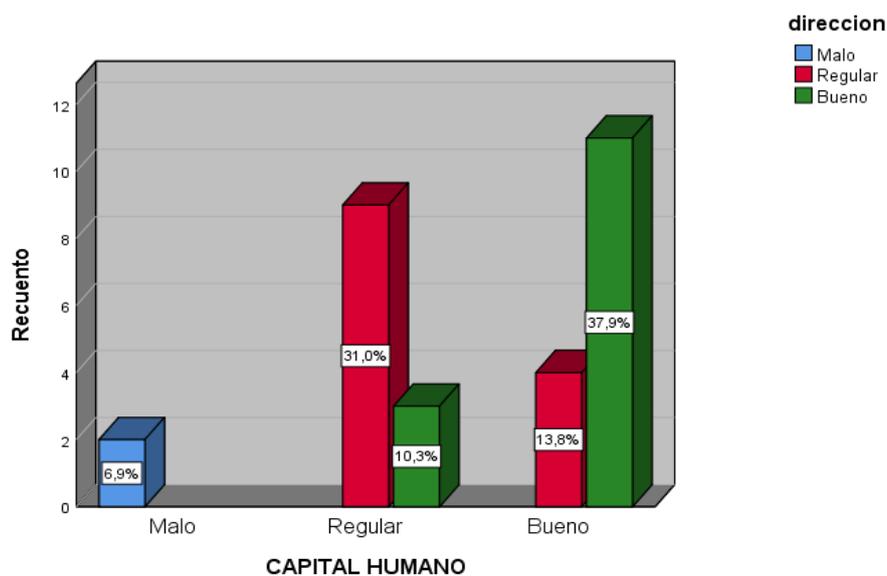


Figura 4

Figura de capital humano y la dirección

En la tabla 9 y figura 4 se observa de acuerdo a la relación de la variable capital humano con la dimensión dirección, según se muestra en los datos indica que el 37,9% (11) considera un nivel bueno en ambas, el 31,0% (9) considera un nivel regular en ambas y el 6,9% (2) considera un nivel malo en ambas.

Tabla 10

Tabla cruzada capital humano y control

		Tabla cruzada CAPITAL HUMANO*control				
		control				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
CAPITAL HUMANO	Malo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,9%	0,0%	0,0%	6,9%
	Regular	Recuento	1	11	0	12
	% del total	3,4%	37,9%	0,0%	41,4%	
Bueno	Recuento	0	7	8	15	
	% del total	0,0%	24,1%	27,6%	51,7%	
Total	Recuento	3	18	8	29	
	% del total	10,3%	62,1%	27,6%	100,0%	

Fuente: SPSS

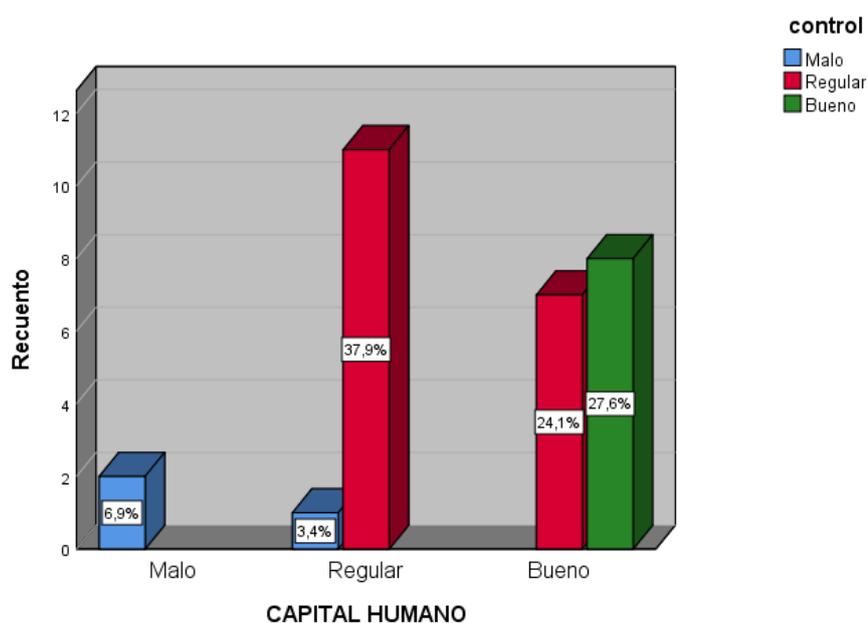


Figura 5

Figura capital humano y control.

En la tabla 10 y figura 5 se observa de acuerdo a la relación de la variable capital humano con la dimensión control, según se muestra en los datos indica que el 27,6% (8) considera un nivel bueno en ambas, el 37,9% (11) considera un nivel regular en ambas y el 6,9% (2) considera un nivel malo en ambas.

Estadística inferencial

Con respecto a la estadística inferencial se realizó la contratación de hipótesis:

Tabla 11

Prueba de normalidad de las dos variables como: Capital humano y gestión empresarial

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capital humano	,125	29	,200*	,910	29	,017
Gestión empresarial	,159	29	,060	,903	29	,011

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS

En la prueba de la normalidad se analiza el siguiente resultado, el estadístico a considerar es Shapiro-Wilk porque la población y muestra es 29 siendo <50 datos por lo tanto no se consideran el estadístico Kolmogórov-Smirnov.

Si el p-valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, debido al resultado sig. para las variables capital humano y gestión empresarial 0.017 es < 0.05 es posible rechazar la hipótesis nula, considera utilizar la prueba de correlación de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Ho No existe una relación significativa entre el capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Ha Existe una relación significativa entre el capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

La hipótesis general es analizada con la prueba estadística Rho de Spearman que nos detalla el coeficiente de correlación de 0.942 con un nivel de Sig. bilateral de 0.000 confirma la hipótesis que tiene correlación entre las variables podría ser calificada como una correlación positiva fuerte.

Tabla 12

Correlación de las variables capital humano y gestión empresarial

Correlaciones				
			Capital_ humano	Gestión_ empresarial
Rho de Spearman	Capital_ humano	Coeficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Gestión_ empresarial	Coeficiente de correlación	,942**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: SPSS

Hipótesis específica 1:

Ho No existe una relación significativa entre el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Ha Existe una relación significativa entre el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

La hipótesis específica 1 es analizada con la prueba estadística Rho de Spearman que nos detalla el coeficiente de correlación de 0.919 con un nivel de Sig. bilateral de 0.000 confirma la hipótesis que tiene correlación entre las variables podría ser calificada como una correlación positiva fuerte.

Tabla 13

Correlación de las variables capital humano y planificación

Correlaciones				
			Capital_hu mano	Planificac ión
Rho de Spearman	Capital_huma no	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Planificación	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: SPSS

Hipótesis específica 2:

Ho No existe una relación significativa entre el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Ha Existe una relación significativa entre el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

La hipótesis específica 2 es analizada con la prueba estadística Rho de Spearman que nos detalla el coeficiente de correlación de 0.841 con un nivel de Sig. bilateral de 0.000 confirma la hipótesis que tiene correlación entre las variables podría ser calificada como una correlación positiva fuerte.

Tabla 14

Correlación de las variables capital humano y organización

Correlaciones				
			Capital_hu mano	Organizaci ón
Rho de Spearman	Capital_huma no	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Organización	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: SPSS

Hipótesis específica 3:

Ho No existe una relación significativa entre el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Ha Existe una relación significativa entre el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

La hipótesis específica 3 es analizada con la prueba estadística Rho de Spearman que nos detalla el coeficiente de correlación de 0.804 con un nivel de Sig. bilateral de 0.000 confirma la hipótesis que tiene correlación entre las variables podría ser calificada como una correlación positiva fuerte.

Tabla 15

Correlación de las variables capital humano y dirección

Correlaciones				
			Capital_humano	Dirección
Rho de Spearman	Capital_humano	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Dirección	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: SPSS

Hipótesis específica 4:

Ho No existe una relación significativa entre el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Ha Existe una relación significativa entre el capital humano con el control de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

La hipótesis específica 4 es analizada con la prueba estadística Rho de Spearman que nos detalla el coeficiente de correlación de 0.931 con un nivel de Sig. bilateral de 0.000 confirma la hipótesis que tiene correlación entre las variables podría ser calificada como una correlación positiva fuerte.

Tabla 16

Correlación de las variables capital humano y control

Correlaciones				
			Capital_humano	Control
Rho de Spearman	Capital_humano	Coeficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Control	Coeficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: SPSS

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal determinar la relación del capital humano con la gestión empresarial. Los resultados obtenidos de la parte descriptiva nos indica que relación entre las variables es regular de igual manera la relación entre la variable capital humano y sus dimensiones de la gestión empresarial es de regular a malo por lo tanto determinamos problemas en el rango de malo y regular.

Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró un nivel de sig. bilateral < 0.05 , es decir $0.000 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula además podemos manifestar que ambas variables poseen una correlación 0.942 , la presente decisión lo veremos en la tabla relacionada con variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva fuerte entre la variable capital humano y la variable gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, por lo tanto, queda demostrado el objetivo general. Según Inca (2015) en su investigación la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. Teniendo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño. Utilizando la técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario, una población de 104 trabajadores, logrando el resultado: utilizando el coeficiente de relación de Spearman, con un valor de $0,819$ significando una existencia de una correlación positiva alta, por otro lado, al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000 , que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ello, determinando una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Como se puede evidenciar la presente investigación concuerda con la investigación de Inca (2015) tendiendo resultados y objetivos similares, podemos decir que la discusión de los resultados tiene comparación con otras investigaciones existentes. Basado a la teoría del autor de base del capital humano es la riqueza que posee la empresa para el logro del éxito y alzar la sostenibilidad en el mercado competitivo (Chiavenato, 2008, p. 52). En relación al objetivo específico 1, determinar la relación del capital humano con la planificación empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró un nivel de sig. bilateral < 0.05 , es decir $0.000 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula

además podemos manifestar que ambas variables poseen una correlación 0.919, la presente decisión lo veremos en la tabla relacionada con variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva fuerte entre la variable capital humano y la variable gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, por lo tanto, queda demostrado el objetivo específico 1. Los que fueron similares con la investigación según Inca (2015), sin embargo, los resultados fueron diferentes concernientes a la planificación.

En relación al objetivo específico 2, determinar la relación del capital humano con la organización empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró un nivel de sig. bilateral < 0.05 , es decir $0.000 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula además podemos manifestar que ambas variables poseen una correlación 0.841, la presente decisión lo veremos en la tabla relacionada con variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva fuerte entre la variable capital humano y la variable gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, por lo tanto, queda demostrado el objetivo específico 2. Los que fueron similares con la investigación según Inca (2015), sin embargo, los resultados fueron diferentes concernientes a la organización.

En relación al objetivo específico 3, determinar la relación del capital humano con la dirección empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró un nivel de sig. bilateral < 0.05 , es decir $0.000 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula además podemos manifestar que ambas variables poseen una correlación 0.804, la presente decisión lo veremos en la tabla relacionada con variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva fuerte entre la variable capital humano y la variable gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, por lo tanto, queda demostrado el objetivo específico 3. Los que fueron similares con la investigación de Inca (2015), sin embargo, los resultados fueron diferentes concerniente a la dirección.

En relación al objetivo específico 4, determinar la relación del capital humano con el control empresarial de la empresa Caillaux y C Ingenieros S.R.L. Surco, 2020. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró un nivel de sig. bilateral < 0.05 , es decir $0.000 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula además

podemos manifestar que ambas variables poseen una correlación 0.931, la presente decisión lo veremos en la tabla relacionada con variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva fuerte entre la variable capital humano y la variable gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros, por lo tanto, queda demostrado el objetivo específico 4. Los que fueron similares con la investigación de Inca (2015), sin embargo, los resultados fueron diferentes concernientes al control.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación entre el capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, 2020 con una correlación de 0.942, que está entre positiva fuerte con un nivel de significancia menor a 0,05.

Segunda

Se determinó que existe una relación entre el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020 con una correlación de 0.919, que está entre positiva fuerte con un nivel de significancia menor a 0,05.

Tercera

Se determinó que existe una relación entre el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020 con una correlación de 0.841, que está entre positiva fuerte con un nivel de significancia menor a 0,05.

Cuarta

Se determinó que existe una relación entre el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020 con una correlación de 0.804, que está entre positiva fuerte con un nivel de significancia menor a 0,05.

Quinta

Se determinó que existe una relación entre el capital humano con el control de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L. Surco, 2020 con una correlación de 0.931, que está entre positiva fuerte con un nivel de significancia menor a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Se recomienda que exista estrategias de gestión empresarial con relación al área de gestión talento humano para lograr una eficiente gestión del capital humano en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros.

Segunda recomendación

Se recomienda implantar un planeamiento en cuanto al capital humano respecto al reclutamiento del personal de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros.

Tercera recomendación

Se recomienda implantar gestión de organización en el área de gestión de talento humano para tener la gestión adecuada respecto a la selección de personal en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros.

Cuarta recomendación

Se recomienda que exista directivas de dirección respecto a la evaluación de desempeño en el área de gestión de talento humano de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros.

Quinta recomendación

Se recomienda implantar medida de control respecto a la remuneración de los trabajadores considerados como capital humano, para tener un buen desempeño en la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2018). Administración de capital humano para el alto desempeño. Ciudad de México: Trillas.
- Amaya (2009), Moral y ética, presentada a la Universidad de Montemorelos. México
- Attanasio, O., Cattan, S., Fitzsimons, E., Meghir, C., & Rubio-Codina, M. (2020). Estimating the Production Function for Human Capital: Results from a Randomized Controlled Trial in Colombia. *American Economic Review* 2020, 110(1): 48–85, <https://doi.org/10.1257/aer.20150183>
- Akio Hosono, A., Page, J., and Shimada, G. (2020) *Workers, Managers, Productivity Kaizen in Developing Countries* Palgrave macmillan <https://doi.org/10.1007/978-981-15-0364-1> ISBN 978-981-15-0363-4 ISBN 978-981-15-0364-1 (eBook)
- Becker, G. (1983). El capital humano (2da Ed). Madrid: Alianza Editorial.
- Bernal, César (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Colombia. Pearson. 2010. 106 pp. ISBN: 9789586991285
- Bernal, C. (2015). Metodología de la investigación. Bogotá. Colombia. Editorial: Pearson
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima. Perú. Editorial: San Marcos
- Casma C. (2015) Relación de la gestión de capital humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Corine Boon, Rory Eckardt, David P. Lepak & Paul Boselie (2018) Integrating strategic human capital and strategic human resource management, *The International Journal of Human Resource Management*, 29:1, 34-67, DOI: 10.1080/09585192.2017.1380063
- Chanda, U., & Goyal, P. (2018). Assessing impact of Human Capital, SRHRM and Employee related factors on Firm Performance *Journal of Industrial Integration and Management: Innovation and Entrepreneurship*: 1–38, doi: 10.1142/S2424862218500185

- Chavarría, S. (2016). Taller de Investigación: Elementos teórico metodológicos para elaborar un protocolo de investigación. Madrid, España: Editorial Académica Española.
- Chiavenato I. (2008) *Gestión de Talento Humano (3ra Ed)*. México D.F.: McGraw-Hill.
ISBN 978-85-352-2512-9
- Devadas, U. M. (2015). Comprehensive Literature Review on Human Capital Investments Theory: What's in it. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 10(1): 20–44 Department of Human Resource Management, Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya, Sri Lanka'
- Enríquez (2014) *motivación y desempeño laboral de los empleos del Instituto de la visión en México*, presentada a la Universidad de Montemorelos. México
- Fernández, E., Montes, J. y Vásquez, C. (1998). La competitividad de la empresa. Un enfoque basado en la teoría de recursos. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- García M. (2013) *capital humano y su aportación al resultado de la empresa Análisis en el sector industrial*. Universidad de Valladolid España.
- George y Mallery (2003) *estadística aplicada para la investigación científica*. Pontificia Universidad la Católica del Perú
- Goñi, F. (2012). *Diseño del trabajo de investigación: Justificación del trabajo de investigación (Trabajo postgrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Hain, D., Christensen, J. L., & Jurowetzki, R. (2017). The Value of Human Capital Signals for Investment Decision Making under Uncertainty: An analysis of cross-border venture capital investments in Europe and sub-Saharan Africa. Aalborg University, Department of Business and Management, IKE / DRUID, Denmark:1-18, Paper presented at DRUID Society Conference.
- Hernández (2013) *Ética y moral*. presentada a la Universidad de Montemorelos. México
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México. Mc Graw-Hill. 2014. 173 pp.
ISBN: 9786071502919

- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México DF. México. Editorial: Mc Graw Hill.
- Hidruogo J. y Pucce D. (2016) *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios*. Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Inca K. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. Perú
- Jackson, S., Hitt, M. y DeNisi (2003). *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management*. 1.a ed. San Francisco, Estados Unidos: Jossey Schmitt.
- Kim, J. (2018). THREE ESSAYS ON STRATEGIC HUMAN CAPITAL, MANAGERS AND COMPETITIVE ADVANTAGE, A Dissertation submitted to the Faculty of Purdue University In Partial Fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Philosophy. ProQuest Number:10809984
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial. Catorce edición: México. Mc Graw-Hill. ISBN 978-607-15-0759-4
- Leos Safar, Jakub Sopko, Slavomir Bednar, Robert Poklemba (2018). "Concept of SME Business Model for Industry 4.0 Environment". TEM Journal (7)3: 626-637. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=691056>
Issue:3/2018 DOI: 10.18421/TEM73-20, August 2018
- Manabu Furuta, Takahiro Sato, and Keijiro Otsuka (2019). Determinants of Success in the Automobile Industry in India: An Analysis of Foreign and Local Enterprise Data for 2000-2008*.
- Marginson, S. (2017). Limitations of human capital theory. Studies in Higher Education: 1–15, DOI: 10.1080/03075079.2017.1359823
ISSN:0307-5079(Print)1470-174X(Online)Journal
<http://www.tandfonline.com/loi/cshe20>
- Martínez V. (2013) Gestión de talento humano por competencias para una empresa de las Artes gráficas. México.
- Méndez, C. (2014). Metodología. Bogotá. Colombia. Editorial: Presencia Lida

- Oliveira, P. (2017). THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN CAPITAL, INNOVATION AND INTERNATIONALIZATION OF MICRO AND SMALL ENTERPRISES: THE CASE OF TAGUS VALLEY AGRI-FOOD SUPPLY CHAIN. *Revista da UIIPS – Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém Portugal*, 2017, 5(2): 34–48, ISBN: 2182-9608
- Quirós T. (2015) Análisis de alguna de las directrices de gestión de los recursos humanos según el ámbito académica-educativo y a nivel de empresa. Universidad de Sevilla España.
- Quispe E. (2015) El ambiente organizacional y rendimiento laboral en la municipalidad distrital del Pacucha. Universidad José María Arguedas. Perú.
- Quispitupac (2014) Elaboración de herramientas para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes. Universidad Peruana de ciencias aplicadas. Perú
- Rathnaweera, R.R.N.T., (2019) Impact of Human Resource Management Practices on Business Performance of Small and Medium Enterprises (Evidence from manufacturing SMEs in Hambanthota District, Sri Lanka), *Jornal of Management and Tourism Research*, Vol II Issue I, pp.1-16, http://www.uwu.ac.lk/wp-content/uploads/2019/JMTR_V2I1_ch1.PDF
Published by Faculty of Management, Uva Wellassa University
- Raheem, I. Isah, K. & Adedeji, A. (2016). Inclusive growth, human capital development and natural resource rent in SSA. *Econ Change Restruct* (2018) 51: 29 – 48 <https://doi.org/10.1007/s10644-016-9193-y>
This article is published with open access at Springerlink.com
- Rojas, R. (2008). Guía para realizar investigaciones sociales. México DF. México. Editorial: Plaza y Valdez S.A. de C.V.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la Investigación y Redacción. Málaga. España. Editorial: Servicios Académicos Internacionales S.L.
- Syed Abdul Rehman Khan, y Dong Qianli (2006) Validating Enterprise Management Engineering Through the Use of Knowledge Capital Assessments, *Journal of Information & Knowledge Management* (5)2: 129–142

- Syed Abdul Rehman Khan, Dong Qianli (2018). The Impact of GSCM on Manufacturing Enterprise's Performance, Journal of Advanced Manufacturing Systems, doi: 10.1142/S0219686718500257
- Sum M. (2015) Motivación y Desempeño Laboral, presentada a la Universidad de Rfaekl Landivary. Guatemala.
- Texeira, A. (2002). ON THE LINK BETWEEN HUMAN CAPITAL AND FIRM PERFORMANCE. A Theoretical and Empirical Survey CEMPRE Faculdade de Economia, Universidade do Porto, Porto Portugal Porto
- Trinh Le, John Gibson and Les Oxley (2005) Measures of Human Capital: A Review of the Literature, The International Journal of Human Resource Management: 1-50, NEW ZEALAND TREASURY
- WILLIAM, A. D. (2019). Influence of entrepreneurial management practices on performance of small and medium enterprises in juba, south sudan. A research thesis submitted in partial fulfilment for the award of master of business administration (mba) degree of kenya methodist university. September, 2019
- Yamamoto, S. (2019). A Comparative Analysis of Business Model Notations Journal of Business Theory and Practice, 7(3), 111-123. DOI: 10.22158/jbtp.v7n3p111 Online Published: August 29, 2019
ISSN 2372-9759 (Print) ISSN 2329-2644 (Online)
- Yamazaki, T. (2017). Deployment of the Ford System in Japan after the Second World War: "Re-framing" in the Americanization of Business Management Archives of Business Research, 7(4), 94-109. DOI: 10.14738/abr.74.6376. Publication Date: Apr. 25, 2019
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. Ecuador: La Caracola Editores
ISBN: 978-9942-14-271-9

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Título: Capital Humano y la gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, Surco, 2020

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert
Capital humano	"El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito" (Chiavenato, 2008, p.52),	El capital humano se calcula tomando en consideración el reclutamiento de personal, selección de personal, evaluación de desempeño y remuneraciones. Se utilizó el cuestionario de preguntas cerradas en escala de Likert, análisis de datos	Reclutamiento de personal	Reclutamiento interno	1	1 = nunca
				Reclutamiento externo	2	2 = casi nunca
			Selección de personal	Reclutamiento virtual	3	3 = algunas veces
				Técnicas de selección	4	4 = casi siempre
				Eficacia de las pruebas de selección	5	5 = siempre
				Pruebas de conocimiento o capacidades	6	
				Pruebas de psicológicas	7	
			Evaluación de desempeño	Evaluación participativa por objetivos	8	
				Evaluación de 360º	9	
				Autoevaluación	10	
			Remuneraciones	Diseño de sistema de remuneración	11	
				Administración de salarios	12	
				Categorización de puestos	13	
Gestión empresarial	Koontz, Wehrich, Camice (2012) Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz. (p. 4)	La gestión empresarial, se obtuvo tomando en cuenta, la planificación, organización, dirección y control. Se utilizó el cuestionario de preguntas cerradas en escala de Likert, análisis de datos.	Planeación	Objetivos o metas	1	1 = nunca
				Políticas	2	2 = casi nunca
			Organización	Procedimientos	3	3 = algunas veces
				División organizacional: El departamento	4	4 = casi siempre
				Niveles organizacionales y la gestión administrativa	5	5 = siempre
			Dirección	Motivación	6	
				Participación	7	
			Control	Establecimiento de estándares	8	
				Medición del desempeño	9	
				Corrección de desviaciones	10	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos de las variables capital humano

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CAPITAL HUMANO

I.- DATOS PERSONALES:

CARGO:

PROFESION:

FECHA:

II.- INSTRUCCIONES PARA LLENADO DEL CUESTIONARIO:

En presente cuestionario tiene el propósito de obtener información de la variable I capital humano, se les pide ser sinceros con sus respuestas. En los enunciados debes marcar con X la respuesta correcta.

1 nunca 2 casi nunca 3 algunas veces 4 casi siempre 5 siempre

Dimensión	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Reclutamiento de personal	Reclutamiento interno	¿En el reclutamiento del personal es considerado el reclutamiento interno adecuadamente, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Reclutamiento externo	¿El reclutamiento externo se realiza después de realizar el reclutamiento interno, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Reclutamiento virtual	¿Cree usted que el reclutamiento virtual es el más idóneo para el reclutamiento de personal, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
Selección de personal	Técnicas de selección	¿Cree usted que las técnicas de selección son las adecuadas en la selección del personal, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					

	Eficacia de las pruebas de selección	¿Cree usted que es eficaz las pruebas de selección que aplican en el proceso de selección del personal, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Pruebas de conocimiento o capacidades	¿Cree usted que las pruebas de conocimiento es un indicador del capital humano, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Pruebas de psicológicas	¿Cree usted que durante el proceso de selección de personal las pruebas psicológicas son las adecuadas, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
Evaluación de desempeño	Evaluación participativa por objetivos	¿Cree usted que la evaluación de desempeño motiva al capital humano cuando la evaluación es participativa por objetivos, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Evaluación de 360°	¿Cree usted que la evaluación de 360° es la más eficiente, durante el proceso de la evaluación de desempeño del capital humano, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Autoevaluación	¿Cree usted que la evaluación de desempeño es eficiente cuando se considera la autoevaluación del capital humano, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
Remuneraciones	Diseño de sistema de remuneración	¿Cree usted que el diseño de sistema de remuneración está					

		planificado estratégicamente, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Administración de salarios	¿Cree usted que la administración de salarios está de acuerdo a las escalas remunerativas, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Categorización de puestos	¿Cree usted que las remuneraciones asignadas son las adecuadas a la categorización de puestos, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de la variable gestión empresarial

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN EMPRESARIAL

I.- DATOS PERSONALES:

CARGO:

PROFESION:

FECHA:

II.- INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO:

En presente cuestionario tiene el propósito de obtener información de la variable II gestión empresarial, se les pide ser sinceros con sus respuestas. En los enunciados debes marcar con X la respuesta correcta.

1 nunca 2 casi nunca 3 algunas veces 4 casi siempre 5 siempre

Dimensión	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
Planeación	Objetivos o metas	¿Cree usted que los objetivos son alcanzables de acuerdo a la planificación, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Políticas	¿Las políticas están adecuadamente establecidas, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Procedimientos	¿Cree usted que los procedimientos en la gestión empresarial son eficientes, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
Organización	División organizacional: El departamento	¿Cree usted que la división organizacional está organizada estratégicamente, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Niveles organizacionales	¿Cree usted que los niveles					

	y la gestión administrativa	organizacionales y la gestión administrativa son las adecuadas durante el desarrollo de la gestión empresarial, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
Dirección	Motivación	¿Cree usted que la motivación es fundamental para el éxito del desarrollo organizacional, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Participación	¿Cree usted que la participación efectiva del capital humano se relaciona con la gestión empresarial, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
Control	Establecimiento de estándares	¿Cree usted que el establecimiento de estándares mejora el control, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Medición del desempeño	¿Cree usted que la medición de desempeño es un indicador para el control en la gestión empresarial, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					
	Corrección de desviaciones	¿Cree usted que la corrección desviaciones mejora los indicadores de control durante la gestión empresarial, en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros?					

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable capital humano

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPITAL HUMANO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de personal							
1	¿En el reclutamiento del personal es considerado el reclutamiento interno adecuadamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento externo se realiza después de realizar el reclutamiento interno, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
3	¿Cree usted que el reclutamiento virtual es el más idóneo para el reclutamiento de personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección de personal							
4	¿Cree usted que las técnicas de selección son las adecuadas en la selección del personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
5	¿Cree usted que es eficaz las pruebas de selección que aplican en el proceso de selección del personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las pruebas de conocimiento es un indicador del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros ?	X		X		X		
7	¿Cree usted que durante el proceso de selección de personal las pruebas psicológicas son las adecuadas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de desempeño							
8	¿ Cree usted que la evaluación de desempeño motiva al capital humano cuando la evaluación es participativa por objetivos, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
9	¿ Cree usted que la evaluación de 360° es la más eficiente, durante el proceso de la evaluación de desempeño del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		

10	¿ Cree usted que la evaluación de desempeño es eficiente cuando se considera la autoevaluación del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros?	X			X			X	
	DIMENSIÓN 4: Remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	¿ Cree usted que el diseño de sistema de remuneración está planificada estratégicamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		X	
12	¿ Cree usted que la administración de salarios está de acuerdo a las escalas remunerativas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		X	
13	¿ Cree usted que las remuneraciones asignadas son las adecuadas a la categorización de puestos, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **LUNA BELLIDO, ALBERTO PABLO** DNI: 10398295

Grado y Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 08 de Julio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPITAL HUMANO

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reclutamiento de personal							
1	¿En el reclutamiento del personal es considerado el reclutamiento interno adecuadamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento externo se realiza después de realizar el reclutamiento interno, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
3	¿Cree usted que el reclutamiento virtual es el más idóneo para el reclutamiento de personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Selección de personal							
4	¿Cree usted que las técnicas de selección son las adecuadas en la selección del personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
5	¿Cree usted que es eficaz las pruebas de selección que aplican en el proceso de selección del personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las pruebas de conocimiento es un indicador del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros ?	X		X		X		
7	¿Cree usted que durante el proceso de selección de personal las pruebas psicológicas son las adecuadas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Evaluación de desempeño							
8	¿ Cree usted que la evaluación de desempeño motiva al capital humano cuando la evaluación es participativa por objetivos, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
9	¿ Cree usted que la evaluación de 360° es la más eficiente, durante el proceso de la evaluación de desempeño del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		

10	¿ Cree usted que la evaluación de desempeño es eficiente cuando se considera la autoevaluación del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros?	X				X			
	DIMENSION 4: Remuneraciones	Si	No	Si	No	Si	No		
11	¿ Cree usted que el diseño de sistema de remuneración está planificada estratégicamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X			
12	¿ Cree usted que la administración de salarios está de acuerdo a las escalas remunerativas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X			
13	¿ Cree usted que las remuneraciones asignadas son las adecuadas a la categorización de puestos, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO** DNI: 09961475

Grado y Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 11 de Julio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPITAL HUMANO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento de personal							
1	¿En el reclutamiento del personal es considerado el reclutamiento interno adecuadamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento externo se realiza después de realizar el reclutamiento interno, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
3	¿Cree usted que el reclutamiento virtual es el más idóneo para el reclutamiento de personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Selección de personal							
4	¿Cree usted que las técnicas de selección son las adecuadas en la selección del personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
5	¿Cree usted que es eficaz las pruebas de selección que aplican en el proceso de selección del personal, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las pruebas de conocimiento es un indicador del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros ?	X		X		X		
7	¿Cree usted que durante el proceso de selección de personal las pruebas psicológicas son las adecuadas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de desempeño							
8	¿Cree usted que la evaluación de desempeño motiva al capital humano cuando la evaluación es participativa por objetivos, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
9	¿Cree usted que la evaluación de 360º es la más eficiente, durante el proceso de la evaluación de desempeño del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		

10	¿Cree usted que la evaluación de desempeño es eficiente cuando se considera la autoevaluación del capital humano, en la empresa CyC Ingenieros?	X	X	X	X
	DIMENSIÓN 4: Remuneraciones	SI	No	SI	No
11	¿Cree usted que el diseño de sistema de remuneración está planificada estratégicamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X	X	X	X
12	¿Cree usted que la administración de salarios está de acuerdo a las escalas remunerativas, en la empresa CyC Ingenieros?	X	X	X	X
13	¿Cree usted que las remuneraciones asignadas son las adecuadas a la categorización de puestos, en la empresa CyC Ingenieros?	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Fabían Rojas Lenín Enrique** **DNI:** **20016805**

Grado y Especialidad del validador: **Magister en Administración de Negocios – MBA (Metodólogo)**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 02 de Julio del 2020



Anexo 5: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable gestión empresarial

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EMPRESARIAL

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planeación							
1	¿Cree usted que los objetivos son alcanzables de acuerdo a la planificación, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
2	¿ Las políticas están adecuadamente establecidas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
3	¿ Cree usted que los procedimientos en la gestión empresarial son eficientes, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización							
4	¿ Cree usted que la división organizacional está organizado estratégicamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
5	¿ Cree usted que los niveles organizacionales y la gestión administrativa son las adecuadas durante el desarrollo de la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dirección							
6	¿ Cree usted que la motivación es fundamental para el éxito del desarrollo organizacional, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
7	¿ Cree usted que la participación efectiva del capital humano se relaciona con la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 4: Control							
8	¿ Cree usted que el establecimiento de estándares mejora el control, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		

9	¿Cree usted que la medición de desempeño es un indicador para el control en la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X	
10	¿Cree usted que la corrección desviaciones mejora los indicadores de control durante la gestión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **LUNA BELLIDO, ALBERTO PABLO DNI: 10398292**

Grado y Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 08 de julio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EMPRESARIAL

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planeación							
1	¿Cree usted que los objetivos son alcanzables de acuerdo a la planificación, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
2	¿ Las políticas están adecuadamente establecidas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
3	¿ Cree usted que los procedimientos en la gestión empresarial son eficientes, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización							
4	¿ Cree usted que la división organizacional está organizado estratégicamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
5	¿Cree usted que los niveles organizacionales y la gestión administrativa son las adecuadas durante el desarrollo de la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dirección							
6	¿Cree usted que la motivación es fundamental para el éxito del desarrollo organizacional, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
7	¿Cree usted que la participación efectiva del capital humano se relaciona con la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSION 4: Control							
8	¿Cree usted que el establecimiento de estándares mejora el control, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		

9	¿Cree usted que la medición de desempeño es un indicador para el control en la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X
10	¿Cree usted que la corrección desviaciones mejora los indicadores de control durante la gestión	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO DNI: 09961475

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 11 de julio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EMPRESARIAL

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	¿Cree usted que los objetivos son alcanzables de acuerdo a la planificación, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
2	¿Las políticas están adecuadamente establecidas, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
3	¿Cree usted que los procedimientos en la gestión empresarial son eficientes, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
4	¿Cree usted que la división organizacional está organizado estratégicamente, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
5	¿Cree usted que los niveles organizacionales y la gestión administrativa son las adecuadas durante el desarrollo de la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
6	¿Cree usted que la motivación es fundamental para el éxito del desarrollo organizacional, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
7	¿Cree usted que la participación efectiva del capital humano se relaciona con la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control							
8	¿Cree usted que el establecimiento de estándares mejora el control, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		X		

9	¿Cree usted que la medición de desempeño es un indicador para el control en la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		
10	¿Cree usted que la corrección desviaciones mejora los indicadores de control durante la gestión empresarial, en la empresa CyC Ingenieros?	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fabián Rojas Lenin Enrique **DNI:** 20016805

Grado y Especialidad del validador: Magister en Administración de Negocios – MBA (Metodólogo)

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 02 de Julio del 2020



Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: Capital Humano y la gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020									
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likerts	Metodología	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General							
¿De qué manera se relaciona el capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco 2020?	Determinar la relación del capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	Existe una relación entre el capital humano con la gestión empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	Capital humano	Reclutamiento de personal Selección de personal Evaluación de desempeño	Reclutamiento interno Reclutamiento externo Reclutamiento virtual Técnicas de selección Eficacia de las pruebas de selección Pruebas de conocimiento o capacidades Pruebas de psicológicas Evaluación de 360° Autoevaluación	01-03 04-07 08-10	1 = nunca 2 = casi nunca 3 = algunas veces 4 = casi siempre 5 = siempre	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético-deductivo Nivel: Descriptiva-correlacional Tipo: Aplicada-técnica Diseño: No experimental corte transversal Población y muestra: 29 colaboradores	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos							
(01) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco 2020?	objetivo específico (01): Determinar la relación del capital humano con la planificación empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	hipótesis específico (01): Existe una relación entre el capital humano con la planificación de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020		Remuneraciones Planeación	Diseño de sistema de remuneración Administración de salarios Categorización de puestos Objetivos o metas Políticas Procedimientos	11-13 14-16			
(02) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco 2020?	objetivo específico (02): Determinar la relación del capital humano con la organización empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	hipótesis específico (02): Existe una relación entre el capital humano con la organización de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	Gestión empresarial	Organización	División organizacional: El departamento Niveles organizacionales y la gestión administrativa	17-18		Muestreo: No probabilístico por conveniencia	
(03) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco 2020?	objetivo específico (03): Determinar la relación del capital humano con la dirección empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	hipótesis específico (03): Existe una relación entre el capital humano con la dirección de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020		Dirección	Motivación Participación	19-20		Técnica: Encuesta	
(04) ¿De qué manera se relaciona el capital humano con el control de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco 2020?	objetivo específico (04): Determinar la relación del capital humano con el control empresarial de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020	hipótesis específico (04): Existe una relación entre el capital humano con el control de la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L., Surco, 2020		Control	Establecimiento de estándares Medición del desempeño Corrección de desviaciones	21-23		Instrumento: Cuestionario	

Anexo 7: Declaratoria de autenticidad del autor



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotros), (Apellidos y nombres) ROJAS LEONARDO FLOR MARGOTH, egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico de Administración de negocios - MBA de la Universidad César Vallejo (Sede o campus), declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

"Capital Humano y la gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, Surco, 2020",

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

SJL, 13 de julio del 2020

Apellidos y Nombres del Autor ROJAS LEONARDO FLOR MARGOTH	
DNI: 43171006	Firma 
ORCID: 0000-0002-0471-0144	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	

