



Universidad César Vallejo

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

Capital humano y productividad en microempresarios del rubro  
de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORES:**

Fiestas Gonzales, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0002-4589-9764)

Fuentes Manay, Antony Dennis (orcid.org/0000-0002-5798-8625)

**ASESOR:**

Dr. Villanueva Calderon, Juan Amilcar (orcid.org/0000-0002-0815-6443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Extendemos nuestro profundo agradecimiento a nuestros padres, fuente inagotable de amor incondicional, apoyo constante y una fe incansable en nuestra capacidad para alcanzar metas significativas. Este logro, que hoy celebramos, se erige sobre los cimientos de su sacrificio y orientación a lo largo de los años. A ustedes, que siempre han creído en nosotros, dedicamos con sincera gratitud este trabajo, reconocimiento tangible de su impacto perdurable en nuestras vidas.

Expresamos nuestro reconocimiento al Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar, nuestro respetado asesor, cuya orientación experta, paciencia infatigable y dedicación apasionada han sido pilares fundamentales en la realización de este proyecto. Sus conocimientos y dirección han sido esenciales para nuestro crecimiento tanto académico como profesional, y le agradecemos sinceramente por su compromiso continuo.

A nuestros amigos cercanos, verdaderos compañeros de esta travesía, les dedicamos nuestro agradecimiento especial. Han sido testigos de nuestras risas, compartido nuestras alegrías y enfrentado junto a nosotros los desafíos que surgen en el camino. Su amistad se ha convertido en un regalo inestimable que valoramos profundamente. Gracias por ser parte de este viaje y compartir este logro con nosotros.

## **Agradecimiento**

Agradezco profundamente a quienes contribuyeron a esta tesis, siendo este logro posible gracias al generoso apoyo de aquellos que compartieron tiempo y conocimientos. Mi especial reconocimiento al Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar por su guía experta y dedicación clave. Mi familia merece un agradecimiento especial por su inquebrantable apoyo emocional en los momentos intensos. A todas las personas que dejaron su huella, gracias por su contribución. A mis amigos y compañeros de clase, su colaboración hizo los desafíos más llevaderos y las victorias más significativas.

Expreso mi sincero agradecimiento a todos quienes fueron esenciales para esta tesis, su generoso respaldo y conocimientos fueron fundamentales. Reconozco especialmente al Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar por su guía experta y dedicación. Agradezco profundamente a mi familia por su apoyo inquebrantable. A todas las personas que contribuyeron, gracias por dejar su huella en este trabajo. La colaboración de mis amigos y compañeros, en especial a Nicole Carranza, quien hizo los desafíos más llevaderos y las victorias más significativas.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Capital humano y productividad en Microempresarios del rubro de abarrotes en el Distrito de Pimentel, 2023", cuyos autores son FUENTES MANAY ANTONY DENNIS, FIESTAS GONZALES CARLOS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 04 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR <b>DNI:</b> 41400923 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0815-6443	Firmado electrónicamente por: VVALDERONJ el 04- 12-2023 23:12:27

Código documento Trilce: TRI - 0682572



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, FUENTES MANAY ANTONY DENNIS, FIESTAS GONZALES CARLOS ENRIQUE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompaña la Tesis titulada: "Capital humano y productividad en Microempresarios del rubro de abarrotos en el Distrito de Pimentel, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ANTONY DENNIS FUENTES MANAY <b>DNI:</b> 75531424 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5798-8625	Firmado electrónicamente por: FMANAYAD el 04-12-2023 18:57:55
CARLOS ENRIQUE FIESTAS GONZALES <b>DNI:</b> 75459293 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4589-9764	Firmado electrónicamente por: FGONZALESCE el 04-12-2023 18:28:33

Código documento Trilce: TRI - 0682570

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
RESUMEN .....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO TEÓRICO.....	16
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	25
3.2. Variables y operacionalización .....	25
3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5. Procedimiento .....	28
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES .....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: De contingencia capital humano * productividad.....	29
Tabla 2: Pruebas de chi-cuadrado .....	28
Tabla 3: De contingencia valores impartidos * productividad.....	28
Tabla 4: Pruebas de chi-cuadrado .....	30
Tabla 5: De contingencia educación * productividad.....	30
Tabla 6: Pruebas de chi-cuadrado .....	31
Tabla 7: De contingencia capacidad laboral * productividad.....	32
Tabla 8: Pruebas de chi-cuadrado .....	33

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: ¿Tus nuevos colaboradores, conocen la política de la microempresa de abarrotes? .....	37
Figura 2: ¿Está de acuerdo en invertir en educación para tus colaboradores? .....	38
Figura 3: ¿Cree usted, que sus colaboradores con su desempeño, brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotes? .....	39
Figura 4: ¿Cree usted, que un mal proceso económico influye en su capital humano, en su microempresa de abarrotes? .....	40
Figura 5: ¿Cuenta usted, con colaboradores que posean más de una capacidad en su microempresa de abarrotes? .....	41
Figura 6: ¿Logran realizar con eficacia sus actividades en la microempresa de abarrotes? .....	41
Figura 7: ¿Cree usted, que las deficiencias identificadas han sido tratadas correctamente en su microempresa .....	42
Figura 8: ¿Cree usted, que los colaboradores realizan sus tareas con eficiencia, en su microempresa de abarrotes? .....	43
Figura 9: ¿Qué tan eficientes son sus colaboradores, en su .....	44
microempresa de abarrotes? .....	44

## RESUMEN

En el presente estudio, como objetivo general investigamos la relación entre el capital humano y la productividad laboral en los microempresarios del sector de abarrotes en el distrito de Pimentel. Este rincón geográfico, con sus microempresas vibrantes y diversas, se convierte en el escenario de nuestra indagación.

Planteamos la hipótesis general que sugiere la posibilidad de una conexión significativa entre ambos. Nos desafiamos a cuestionar la noción de que no existe tal relación (H0) y exploramos la alternativa, que sugiere que sí existe (H1). En este contexto, la investigación revela que la productividad no es solo un indicador financiero, sino que también influye en todos los niveles y departamentos de las microempresas. El capital humano emerge como un elemento esencial para el crecimiento económico, facilitando el acceso a productos y servicios, especialmente en un contexto post-COVID-19.

La eficiencia de las microempresas, en particular las del sector de abarrotes en Pimentel, se mide mediante la productividad laboral. En este sentido, el capital humano se presenta como un factor clave para aumentar la eficiencia y el rendimiento de los trabajadores en este sector específico. La investigación también justifica su relevancia en la brecha de conocimiento existente en este ámbito, subrayando su importancia teórica, práctica y social.

En este sentido, se propone una metodología descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo no experimental, para estudiar la relación entre el capital humano y la productividad laboral en microempresas de abarrotes, en conclusión, este estudio tiene como propósito llenar la brecha de conocimiento existente, proporcionando una comprensión más profunda de la relación entre el capital humano y la productividad laboral en microempresas de abarrotes, con el fin de ofrecer insights valiosos para propietarios, trabajadores y formuladores de políticas en este sector específico.

**Palabras clave:** Control interno, gestión administrativa, entidad pública.

## ABSTRACT

In the present study, as a general objective we investigate the relationship between human capital and labor productivity in microentrepreneurs in the grocery sector in the district of Pimentel. This geographic corner, with its vibrant and diverse microenterprises, becomes the setting for our investigation.

We raise the general hypothesis that suggests the possibility of a significant connection between the two. We challenge ourselves to question the notion that no such relationship exists (H0) and explore the alternative, which suggests that it does exist (H1). In this context, the research reveals that productivity is not only a financial indicator, but also influences all levels and departments of microenterprises. Human capital emerges as an essential element for economic growth, facilitating access to products and services, especially in a post-COVID-19 context.

The efficiency of microenterprises, particularly those in the grocery sector in Pimentel, is measured through labor productivity. In this sense, human capital is presented as a key factor to increase the efficiency and performance of workers in this specific sector. The research also justifies its relevance in the existing knowledge gap in this area, underlining its theoretical, practical and social importance.

In this sense, a descriptive correlational methodology is proposed, with a non-experimental quantitative approach, to study the relationship between human capital and labor productivity in grocery microenterprises. In conclusion, this study aims to fill the existing knowledge gap. providing a deeper understanding of the relationship between human capital and labor productivity in grocery microenterprises, in order to offer valuable insights for owners, workers and policy makers in this specific sector.

**Keywords:** Internal control, administrative management, public entity.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a la necesidad de trabajadores altamente calificados para realizar tareas cruciales, los propietarios de microempresas de hoy deben cumplir con requisitos más estrictos para poder competir. Los propietarios de las microempresas de hoy deben cumplir con requisitos más estrictos para poder competir, debido que la productividad es uno de los procesos de una empresa en una cadena medible y los convierte en valores monetarios, haciendo que la integración productiva sea el principal factor decisivo del monto a pagar de una empresa a su capital, humano. La productividad es claramente tan crucial para los microempresarios como las personas y el dinero. Descubrimos que los conceptos de productividad se transmiten a todos los niveles y departamentos de la empresa. Los conceptos de productividad se transmiten a todos los niveles y departamentos de la empresa. Teniendo en cuenta la productividad del trabajador, la productividad comercial y laboral y capital humano en microempresarios. El capital en los microempresarios contribuirá en gran medida al crecimiento económico al permitir que los habitantes accedan a los productos y servicios que demandan, lo que contribuirá considerablemente al crecimiento económico. La capacidad de estas pequeñas empresas para desarrollar y mantener la viabilidad depende en gran medida una de otra. El crecimiento hace que los recursos y los servicios sean más accesibles para la población local, más accesible a la población local. Las ganancias a largo plazo de estas iniciativas, así como las ganancias a largo plazo de estas iniciativas, dependen mucho de unas de otras, dicho esto las ganancias a largo plazo de estas iniciativas, así como las ganancias a largo plazo de estas iniciativas, dependen mucho de unas de otras.

El "capital humano" es la mezcla entre habilidades, competencias y experiencias que las personas tienen y pueden aplicar a su trabajo. Según la teoría del capital humano, es invertir en educación así su crecimiento profesional de un trabajador puede mejorar su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales y en última instancia, fomentar el crecimiento económico. Según datos recopilados entre 1986 y 2015, tomando como referencia a jóvenes de 15 a 29 años, el problema en España tiene la tasa de

desempleo juvenil más alta (28%) de toda Europa. Entender la evolución del desempleo juvenil en relación con la tasa de desempleo mundial y tener en cuenta que España está lidiando con este problema a nivel mundial solo pone de manifiesto lo complicada que es la situación.

(Rodríguez et. al, 2021) Nos dice que el capital humano es un componente esencial para aumentar la productividad y el valor agregado de una empresa. “El Banco Mundial nos dice que estas empresas crean más del 80 por ciento de los empleos manufactureros formales permanentes en Argentina, Bolivia y El Salvador, y más del 90 por ciento de los empleos en China, India, Indonesia, Corea del Sur, Filipinas y Taiwán. En Brasil, Colombia, En países como España, Italia y Francia, hasta el 99% de las empresas se clasifican como pymes, la gran parte de estas empresas en México (99.16%; INEGI, 2016) entran en la categoría de pymes” (Valenzo & González, 2021)

Por otro lado, Machado et.al, (2019) Nos dice que Una medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos humanos en la producción de bienes y servicios es la productividad laboral. Los resultados obtenidos por los trabajadores en términos de producción y calidad aumentan la productividad laboral. Según una investigación, hay una confirmación positiva entre la productividad y los beneficios de las microempresas en el sector.

Según Diario Gestión (2020) Nos dice que las ventas de abarrotes en los supermercados se duplicaron durante una semana de marzo, considerando lo anterior, si bien sabemos que el Covid 19 afecta a todo el mundo en el Perú, inicialmente las semanas han sido completamente locas. Los ingresos de los empresarios han presionado debido al aumento de los precios de los alimentos, lo que ha presionado el miedo de no salir de casa por temor a contraer la enfermedad.

Según Ulda (2019) sobre el distrito de Lambayeque nos dice que “la asociación como estrategia de innovación para el tendero en el mercado modelo Lambayeque tiene un impacto significativo porque aumenta el nivel de competitividad de estos comerciantes, el coeficiente de correlación demostrado por Kunder - Richardson Kr-20 O Cronbrach alfa es 0.812%”. y según Canepa, (2022). Nos dice que “Las micro y pequeñas empresas son fundamentales para la economía peruana, ya que actualmente representan una parte importante del PIB del país. La asociación ayuda a las pequeñas y medianas empresas que

están lidiando con un problema de globalización porque es una forma de mejora.

Sin embargo, en el ámbito de las microempresas de supermercados del distrito de Pimentel, existe una brecha de conocimiento sobre la relación específica entre el capital humano y la productividad laboral.

Comprender cómo influye el capital humano en la productividad laboral de estos microempresarios puede proporcionar información valiosa para mejorar la gestión empresarial y promover el desarrollo económico local. En cuanto a la formulación de problema tenemos que; ¿Cuál es la relación entre capital humano y productividad laboral en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?. Así mismo, se plantea la formulación de problemas específicos, a)¿Cuál es la relación entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?, b)¿Cuál es la relación entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?, c)¿Cuál es la relación entre capacidades laborales y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?. En cuanto a la justificación e importancia del estudio, Sin embargo, en el ámbito de las microempresas de supermercados del distrito de Pimentel, existe una brecha de conocimiento sobre la relación específica entre el capital humano y la productividad laboral.

Por ello tiene una justificación teórica, basándonos en las investigaciones de Madero (2020) y en Quintero (2020) los cuales van a respaldar mi investigación a través de sus teorías e investigaciones a través de sus conceptos para cada variable. El autor Medero nos comparte toda su experiencias demostrando la capacidad de romper con las barreras de nuestro colaboradores, poniendo a prueba que la productividad es más que una capacidad, y Quintero nos narra como la capacidad de una persona puede mejorar mediante el estudio, llevado nos a nosotros al futuro resultado que todas nuestras variables rescatadas nos dan soluciones.

Por otro lado la justificación práctica, dada la investigación tiende a solucionar la mejora continua debido a los recientes cambios climáticos sismos, lluvias, inundaciones, fenómenos del niño, entre otros. Dicho esto nuestra presente investigación tiene ventajas competitivas, y como podría mejorar la

imagen corporativa. Ya que pasada la crisis COVID – 19, impacto fuertemente en américa latina en el rubro abarrotero, dando como resultado las desigualdades sociales, económicas y políticas.

Con ello la justificación social, debido a las condiciones desfavorables que vive actualmente el rubro microempresas, las cuales se caracterizan por una sobreoferta de bienes, servicios, de las grandes empresas, como también altos niveles de incertidumbre, la ciudad de Pimentel, hallazgos demostraron la capacidad de las empresas para innovar, ser creativas y mantener su posición en el mercado, siendo esto la razón. Además, la metodología de esta investigación es descriptiva correlacional con una relación cuantitativa no experimental, para estudiar la productividad de los colaboradores del rubro abarrotos. Esta investigación será significativa porque apoyará un enfoque cuantitativo y recopilará datos de microempresarios en la tienda de comestibles Pimentel.

Por tanto como objetivo general tenemos: Determinar la relación existente entre capital humano y productividad laboral en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023. Y como objetivos específicos, a) Establecer la relación entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023. b) Establecer la relación entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023. c) Establecer la relación entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023.

Continuando con la hipótesis general: 1) H0: No existe relación significativa entre capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023, 2) H1: Existe relación significativa entre el capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023. Continuando con nuestras hipótesis específicas: a) H0: No existe relación significativa entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023. H1: Existe relación significativa entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023. b) H0: No existe relación significativa entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de

Pimentel, 2023. H1: Existe relación significativa entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023. c) H0: No existe relación significativa entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023. H1: Existe relación significativa entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Como parte de la investigación previa a nivel internacional según Yasin, et. al, (2023, Indonesia) Según los autores del artículo de derechos humanos, el número de unidades de negocio disminuyó, lo que a su vez repercutió en el número de trabajadores. Capital espíritu empresarial y su impacto en la productividad artesanal tradicional, cómo la provincia de Sulawesi, Indonesia, se esfuerza por aumentar la producción de sus artesanos tradicionales, este estudio muestra cómo se puede hacer esto. Para aumentar la productividad de los artesanos se estudiaron factores de capital humano y emprendimiento. La caída estuvo entre el 19% y el 29%. Un enfoque cuantitativo que utiliza modelos de ecuaciones estructurales (SEM) para revelar perturbaciones y efectos directos o indirectos entre variables endógenas y exógenas. De acuerdo con los resultados del análisis, el capital humano tiene un impacto directo en la productividad. El capital humano también tiene un impacto indirecto en la productividad a través del espíritu empresarial.

Eugenia (2023,colombia) La gestión del talento es un factor clave para determinar la viabilidad de una organización porque son estas personas las que con su compromiso y esfuerzo hacen posible la consecución de los objetivos planteados, según el análisis de productividad laboral del rubro Panadería del Valle del Cauca (Colombia), en el diseño metodológico del estudio se utilizaron métodos cuantitativos utilizando técnicas de investigación relevantes para identificar los factores que contribuyen a la PL y comprender mejor su variación 155 empleados y 25 propietarios, gerentes y administradores de panaderías completaron la segunda de dos encuestas estructuradas. Los hallazgos se enfocan en el uso de una medida compuesta de productividad laboral como herramienta de diagnóstico para la industria de la panadería en el Valle del Cauca, y en insumos para implementar planes de acción para apoyarla.

Cerneviciute (2023, Lituania) En su artículo debido a la creciente necesidad de identidad cultural y empoderamiento social respaldado por tecnologías de conocimiento, procesamiento de información y difusión simbólica el autor analiza la economía de la experiencia y la gestión del equipo en las industrias creativas como compensación económica forma parte de las industrias creativas el personal, la estructura organizativa y la inversión

financiera de un proyecto creativo suelen ser efímeros en la forma altamente interactiva y adaptable del producto, pero son fundamentales para el éxito. Este artículo observa que los factores que afectan la eficiencia del trabajo en equipo aún no están claros. Por otro lado, el objetivo es identificar los componentes más críticos del trabajo en equipo efectivo. Participaron en la encuesta 113 equipos creativos de estudiantes de 8 países diferentes (Lituania, Polonia, Canadá, China, Francia, Italia, Rusia y Dinamarca).

Bohórquez et al., (2023,Ecuador) En el mundo moderno según su artículo sobre motivación y desempeño laboral, el capital humano es un factor clave en una organización, y el talento es considerado el capital más importante que contribuye al desarrollo y la productividad. Como resultado las organizaciones deben priorizar mantener su talento motivado, y el objetivo principal de esta investigación fue analizar el desempeño laboral como tanto la motivación de los empleados de GAD en el estado de Salinas. En términos de metodología, fue una investigación probabilística con métodos mixtos y una extensión descriptiva, lo que permitió la recopilación de datos. El hallazgo principal fue que el 25% de los empleados no estaban satisfechos con sus necesidades biológicas y el 35% con sus necesidades de energía.

Ochoa, et al (2023, Perú), Según su artículo sobre motivación y desempeño laboral el talento es considerado el capital más importante que contribuye al desarrollo y la productividad, por lo que las organizaciones deben priorizar mantener su talento motivado. El objetivo principal de esta investigación fue analizar el desempeño laboral y la motivación de los empleados de GAD en el Estado de Salinas. En cuanto a la metodología, fue un estudio probabilístico con métodos mixtos y de alcance descriptivo, lo que permitió la recolección de datos. El principal hallazgo fue que el 25% de los empleados estaban insatisfechos con sus necesidades biológicas y el 35% con sus necesidades energéticas.

Zajarova (2020) en su artículo se analiza la pérdida de vidas humanas en la capital de Ucrania entre 1990 y 2019 como resultado de las crisis socioeconómicas, políticas y demográficas. Este artículo analiza los factores que influyeron en el desarrollo del capital humano en Ucrania durante su

independencia y concluye que el crecimiento del capital humano es esencial para que la economía de una nación prospere. Se identificaron los factores que influyen en la decisión de una persona de formar una familia y encontrar empleo, y estos factores determinan en última instancia las tendencias en la acumulación de recursos humanos, alarmando el impacto de la crisis demográfica, socioeconómica y sociopolítica en los procesos de capital humano. Basado en indicadores demográficos y socioeconómicos, el artículo examina cómo cambió la posición de Ucrania entre los países entre 1990 y 2019 en relación con otros países.

Dentro de los trabajos previos a nivel nacional según Bautista (2018, Perú) Para realizar la investigación hemos utilizado una población conformada por 50 trabajadores, del área de despacho en la central de abarrotes de Cencosud Perú 2018 y con variables de gestión logística y productividad así mismo se obtuvo dimensiones: evaluación de proveedores, gestión de compra y transporte, teniendo por resultados que nos arroja nuestra primera variable Gestión Laboral y para la segunda Productividad, nos comenta que nuestras variables tienen medias diferentes por resultante decimos que la desviación estándar es diferente también para las dos variables en conclusión que Se ha podido comprobar que los resultados que hemos obtenido por la hipótesis general indican que si hay una relación entre la gestión de logística y la productividad de los colaboradores del área de despacho en la central de abarrotes de Cencosud Perú dado que el valor de  $p=0.000$  el cual nos resulta menor a 0.05. Por ello, tenemos que aceptar la hipótesis H1 y rechazar la hipótesis nula H0. Nuestro coeficiente de correlación es de 0.875, esto corresponde que hay una correlación positiva alta.

Billao (2022, Perú) En Lima, la cantidad de habitantes es similar al número total de empleados en una empresa dedicada al procesamiento y venta de legumbres, cereales y granos secos. Este total asciende a 100 personas distribuidas en distintas áreas. Además, se llevó a cabo un estudio que analizó la relación entre la gestión del personal y la retención de empleados en una compañía importadora de granos secos en Lima. Los resultados indicaron que existe una conexión positiva significativa entre la gestión del personal y el diseño de los puestos, con un coeficiente de conexión ( $r$ ) de 0,651. Además,

el valor de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula.

Carrera (2019,Perú) Los empleados de Saga Falabella- Chimbote-2018, un total de 98 personas, fue la población analizada. gestión de recursos y se exploraron la gestión y humanos y la retención de talentos, y se descubrió un vínculo sustancial entre los dos. Se exploró la retención de talentos y se descubrió un vínculo sustancial entre los dos. El coeficiente de conexión rho fue de 0.884, con una bilateral de 0.000 0.05, demostrando una fuerte relación positiva entre la importancia de la gestión del capital humano y la retención del talento. Las técnicas de gestión del talento demostraron ser críticas en las etapas de reclutamiento y selección, formación y desarrollo del talento humano y, lo más importante, retención de personal de alto potencial.

Lujan (2019,Perú) El estudio involucró a 78 sujetos reclutados por muestreo no probabilístico, como instrumentos de recolección de datos coleccionarse validó y evaluó la confiabilidad de un cuestionario de Capital humano y un Cuestionario de Retención de Personal instrumentos, fueron validados y evaluados para su confiabilidad verificado para la confiabilidad. Además de a la estadística inferencial, los datos fueron evaluados mediante estadística descriptiva estadística Capital Humano capital, capital personal, Capital y Retención de Personal, tienen una correlación de 0.653, que es  $p = 0.00$  menos significativa que el valor de  $p = 0.01$ . La Retención del Personal tiene una correlación de 0.653, que es  $p = 0.00$  menos significativa que el valor de  $p = 0.01$ . es  $p = 0.00$  menos significativo que el valor de  $p = 0.01$ . 0.653 entre Capital Humano y Retención de Personal.

Guevara (2019, Perú) Este estudio examinó humanos la aptitud en relación con un grupo de 35 odontólogos remunerados en la región Lambayeque se descubrieron siete criterios de satisfacción laboral satisfacción utilizando factores de capital y satisfacción laboral, los criterios se descubrieron utilizando factores de capital y satisfacción laboral, se fue subrayado que era necesario abordar los procedimientos administrativos, así como la de los beneficios y/o el pago de indemnizaciones. Los datos demostraron una falta significativa de correlación en esta área, lo que enfatiza la necesidad de tomar medidas para mejorar los estándares de provisión de franjas horarias tanto en el primer como en el segundo trimestre de 2019 al

aumentar la satisfacción laboral. Los dentistas pagados proporcionaron una gama de perspectivas sobre él. Dentro de los trabajos previos a nivel local según Coronel (2018,Perú) En su investigación titulada "Plan de producción para aumentar la productividad en la fábrica de dulces Delicias del Inca, Lambayeque 2018", coronel (2018) analizó una muestra de 168 comerciantes del mercado San Martín de Lambayeque. El enfoque utilizado fue el criterio de universalidad estructural, debido a la baja cantidad de sujetos de estudio, y se consideraron variables como la cultura tributaria y la informalidad. Se llegó a la conclusión de que el sector comercial con mayor incidencia de informalidad requiere un análisis detallado de la situación en cada sector. En este sentido, se seleccionó el sector de abarrotes, ya que presentó el mayor nivel de informalidad. Se encontró que el 82% de los comerciantes del sector de abarrotes operaban de manera informal.

Valiente (2020, Perú) La población estuvo conformada por 75 profesionales de enfermería, profesionales del Hospital Belén de Lambayeque, y las variables fueron un programa de gestión del talento humano y la productividad, cada una con su eficiencia, flexibilidad y eficacia. Según los hallazgos, el 64,5% de las enfermeras del Hospital Belén de Lambayeque se desempeñan por encima del promedio de productividad, mientras que el 32,3% se desempeñan por debajo del promedio. Los aspectos con niveles medios fueron la eficiencia (50%) y la adaptabilidad (46,8%), mientras que la efectividad (85,5%) estuvo por encima del promedio. Eficiencia (50%) y adaptabilidad (46,8%), mientras que la efectividad (85,5%) estuvo por encima del promedio.

Ramos (2018,Perú) Para este estudio, se definió la población de todos los procesos, personal y demás recursos de la empresa Molinera San Nicolás SRL. El proceso de molienda de arroz se lleva a cabo utilizando herramientas de manufactura esbeltas con dimensiones humanas, con las variables Productividad. plan de Mejora, factor material, 5s rpm y kayser, con resultados: se observaron las condiciones en las que trabaja la empresa en el área de producción en cuanto a la presencia de elementos necesarios, orden y

limpieza teniendo en cuenta los elementos considerados en la gestión de herramientas conocidas como 5S. Se concluyó que, si se implementa, la propuesta de esta investigación podría aumentar la productividad en un 35%.

Flores y Pérez (2021,Perú) El estudio tiene una población de 10 personas que laboran en la empresa GLOBAL CC PERU SAC, las cuales tienen relación directa con la variable de estudio teniendo como variables gestión de inventarios y productividad con dimensiones política de invierno control de gestión eficiencia, eficacia y dando resultados. Usando el instrumento de investigación (cuestionario) a los participantes de la muestra, se obtuvo información sobre el efecto de la gestión de inventarios en la productividad en el almacén.

Coronel (2018,Perú) Para su estudio “Plan de producción para incrementar la productividad en la fábrica de dulces Delicias del Inca, Lambayeque 2018”, examinó a 168 vendedores del mercado San Martín en Lambayeque. Debido a la escasez de participantes en la investigación, se adoptó el estándar de universalidad estructural como método y factores como la cultura fiscal e informalidad se tomó en cuenta. Se decidió que, para el sector comercial con mayor prevalencia de informalidad, es necesaria una revisión profunda de las circunstancias de cada sector. Los supermercados fueron elegidos en este sentido porque poseen el nivel más alto de informalidad. Se descubrió que el 82% de los comerciantes de supermercados eran informáticos.

En cuanto a la definición de capital humano: Se establece que el capital humano puede ser considerado como una forma de inversión, ya que implica el gasto de recursos (tiempo, dinero, esfuerzo) en la adquisición y el desarrollo de conocimientos y habilidades. (Gary Becker 1964, como se citó en Quintero, 2020). Por lo tanto, el capital humano se compone de una variedad de elementos que ayudan a las personas a desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Algunos de los componentes clave del capital humano incluyen: A) Educación: La formación educativa es uno de los componentes fundamentales del capital humano. Tanto la educación formal, como la obtenida a través de cursos, capacitaciones y certificaciones, proporciona a los individuos los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar tareas

específicas en su campo laboral. Al considerar la cantidad de dinero invertido en educación como una inversión, se debe tener en cuenta el valor adicional que esta proporciona a la economía y cómo influye en el flujo de ingresos futuro de un individuo. (Schultz 1959, como se citó en Quintero, 2020).

Frederick Herzberg en 1968, según esta teoría, la productividad laboral se mejora cuando los trabajadores tienen un mayor grado de autonomía, responsabilidad y oportunidades de crecimiento personal en su trabajo. Herzberg argumenta que la satisfacción y la motivación de los empleados son fundamentales para lograr un mayor rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, las organizaciones deben diseñar trabajos que brinden desafíos y oportunidades de desarrollo para sus empleados, lo que a su vez aumentará su productividad laboral. (Herzberg, 1968, como se citó en Madero, 2020). Como resultado, la educación se puede considerar una forma de capital humano porque está intrínsecamente relacionada con las características de una persona. La perspectiva se basa en la idea de que la educación puede mejorar la eficiencia en el trabajo, por lo que se propone que invertir dinero en educación es una buena inversión porque proporciona servicios útiles que revitalizan la economía y mejoran la calidad de vida de las personas. (Schultz 1959, como se citó en Quintero, 2020).

Por lo tanto, podemos decir que la educación es un elemento esencial de las cualidades de una persona y puede ser requerida como una forma de capital humano. La capacidad de la educación para aumentar la producción adicional de trabajo es la fuente de esta idea: b) Crecimiento económico: La perspectiva neoclásica del capital humano sostiene que cuando un individuo decide invertir en su educación, está evaluando los beneficios futuros que obtendrá en comparación con los costos de dicha inversión. (Becker, 1975: como se citó en Quintero, 2020). La teoría del capital humano sostiene que los actores económicos invierten para su propio beneficio. Esta inversión se basa en un cálculo de maximización, con restricciones limitadas y un mercado perfecto para la competencia.

Mincer fue un líder en el estudio de la conexión entre la distribución de salarios y el capital humano. Introduce el análisis experimental de cómo el capital humano influye en la distribución de ingresos individuales. (Mincer, 1958,

como se citó en Quintero, (2020) Además, fue el responsable de formular el concepto de tasa de rentabilidad de la educación, que ha servido como base fundamental para numerosas investigaciones en este campo en la actualidad.

c) Capacidad laboral: Como nos dice Quintero (2020), Una de las limitaciones del enfoque de la teoría del capital humano hacia el crecimiento económico a través de la función de producción es que presenta la fuerza laboral en forma agregada. Sin embargo, como se ha demostrado, la fuerza laboral es un bien cuando se agrega a la capacitación en el sistema, por lo que se requiere una solución adecuada para lograr su agregación.

Además, se ha demostrado que la presencia de cualquier tipo de especialización (Gardner, 1995, como se citó en quintero, 2020) Debido a las habilidades, actitudes, habilidades, habilidades y dedicación de cada empleado en su trabajo, la calidad del trabajo que ofrecen dos personas con la misma capacitación puede variar. Esto contradice la noción de homogeneidad en términos de capacitación de los empleados porque el trabajo no es homogéneo, sino heterogéneo debido a las diferencias en la calidad del trabajo que ofrecen cada uno, incluso si tienen niveles de capacitación similares. (Marshall, 2013, como se citó en Quintero, 2020) En la tradición neoclásica, se considera que las capacidades laborales son un tipo de capital, en sus estudios, exploró cómo la demanda influye en la distribución del ingreso. Marshall insiste en que existe una relación complementaria entre el capital y el trabajo. Lo que significa que un aumento en la cantidad y la complejidad tecnológica del capital conlleva una mayor demanda de trabajo en términos de cantidad y calidad. Esta relación entre trabajo y capital es importante para comprender las diferencias salariales.

Productividad: según Ramírez et al., (2022) la productividad se mide generalmente mediante la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Por ejemplo, los logros alcanzados pueden ser cuantificados en términos de unidades producidas, piezas vendidas o ganancias obtenidas. Por otro lado, los recursos utilizados pueden ser cuantificados según el número de empleados, el tiempo total empleado, las horas máquinas, entre otros. Esta medida implica evaluar de manera adecuada los recursos empleados para llevar a cabo la producción o

generación de ciertos resultados. De acuerdo a las definiciones encontradas por (Gutiérrez, 2009, como se citó en Ramírez, 2022), La productividad se compone de dos elementos. Por un lado, encontramos la eficiencia, que tiene en cuenta la utilización total de los recursos, incluyendo tanto los utilizados como los desperdiciados. Por otro lado, está la eficacia, que se centra en asegurar que los resultados obtenidos con los objetivos, metas y requisitos de calidad establecidos. En otras palabras, la eficiencia implica el uso adecuado de los recursos para lograr los objetivos, mientras que la eficacia busca reducir el desperdicio de recursos. Frederick Taylor, el padre del manejo científico, contribuyó significativamente a la mejora de la productividad. Trabajó para mejorar la eficiencia y eficacia de la producción y la optimización de procesos.

La eficiencia es la capacidad de utilizar adecuadamente los recursos disponibles para lograr los resultados deseados. Tiene como objetivo maximizar la productividad y disminuir el desperdicio, asegurando que se obtenga la mayor producción posible con la menor cantidad de recursos utilizados. (Lopez et al., 2006, como se citó en Ramírez, 2022). A) Eficiencia: Nos dice que Ramírez (2022), La eficiencia es la capacidad de utilizar adecuadamente los recursos disponibles para lograr los resultados deseados. Se trata de maximizar la productividad y reducir el desperdicio para obtener el mayor rendimiento posible con el menor número posible de recursos utilizados, B) Eficacia: Nos dice que Ramírez (2022), La eficiencia es la capacidad de lograr los resultados deseados o cumplir con los objetivos establecidos. Se refiere a la evaluación de la capacidad de una acción, proceso o sistema para cumplir con su propósito y generar los resultados esperados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se ha empleado una investigación de nivel descriptivo-correlacional, dicha con un enfoque cuantitativo.

El diseño de la investigación utilizado es no experimental- transversal, así mismo la investigación es de tipo básica o pura y puede servir de cimiento para futuras investigaciones aplicadas o tecnológicas. Como también la investigación será de carácter descriptivo porque examinará las características de las microempresas en el distrito de Pimentel.

Según Ramos, C (2020) nos dice que la investigación es correlacional cuando “Es necesario presentar una hipótesis que indique una relación entre dos o más variables en esta área de investigación”.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capital humano en microempresarios en el distrito de Pimentel

Definición conceptual.

(Gary Becker 1964, como se citó en Quintero, 2020) Nos dice que el capital humano puede ser considerado una inversión porque implica el gasto de recursos (tiempo, dinero y esfuerzo) en la adquisición y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Definición operacional.

En este estudio se analizó el capital humano en micro empresarios en el distrito de Pimentel en donde nosotros estudiantes del 10 ciclo hemos tenido que llevar un proceso metódico, mediante la realización de una encuesta para poder determinar la que tanto se desarrolla el capital humano como la productividad en los micro empresarios del distrito de Pimentel.

Variable 2: Productividad en micro empresarios en el distrito de Pimentel.

Definición conceptual

La productividad como una fuerza laboral altamente educada, se han convertido en los principales motores para la competitividad, logrando posicionar a la empresa, industria o país en un ambiente de internacionalización. Además, se puede decir que la productividad se mide

generalmente entre la producción y la inversión laboral, por lo que el final del factor productividad total en una microempresa. (Herzberg, 1968, como se citó en Madero, 2020).

#### Definición Operacional

En este estudio se analizó la productividad en microempresarios en el distrito de Pimentel año 2023, en donde nosotros estudiantes del 9 ciclo hemos tenido que llevar un proceso metódico, mediante la realización de una encuesta para poder determinar la productividad en los microempresarios del distrito de Pimentel.

#### Escala de medición:

Utilizando las escalas de Likert como herramientas de medición, los investigadores evaluaron estas dos variables, así como las percepciones y actitudes de las personas hacia ellas. No estoy de acuerdo, no estoy de acuerdo, estoy muy de acuerdo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

#### Población:

Un grupo de elementos que poseen los rasgos que se investigan constituyen la población.(Ventura-León, 2017). La población tomada en cuenta para este estudio fueron 90 microempresarios del rubro de abarrotes, quienes se encontraban laborando en su negocio, ellos fueron considerados como los más apropiados para ser sujetos de evaluación.

#### Criterios de inclusión:

- Microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

#### Criterios de exclusión:

- Microempresarios que no pertenecen al rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.
- Colaboradores de microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.
- Se excluyeron a aquellos microempresarios del rubro de abarrotes con menos de tres meses u nuevos.

#### Muestra:

La muestra tomada fueron 80 microempresarios del rubro de abarrotes del distrito de Pimentel, quienes nos ayudaron a recolectar la información necesaria.

## Muestra

Para aplicar esta técnica se deben conocer todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida. (Hernandez y Carpio, 2019)

## Unidad de análisis

Microempresarios, los empleados.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica (Encuesta): Según López, H (1998), La encuesta se ha convertido en una herramienta vital para la investigación de las relaciones sociales. Esta técnica es utilizada por organizaciones modernas, ya sean políticas, económicas o sociales, para comprender el comportamiento de sus interesados y tomar decisiones sobre ellos.

Instrumento (cuestionario): según Arribas, M (2004) La técnica de recolección de datos es la más utilizada en investigación porque es menos costosa, permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis. Sin embargo, puede haber otras restricciones que puedan reducir el valor de la investigación realizada. Una encuesta fue creada y empleó como una herramienta de recopilación de datos utilizando características individualizadas y recomendaciones en el marco teórico. Se separaron tres aspectos del capital variable en el capital humano . La educación, la expansión económica expansión, y la capacidad laboral son las tres variables que se utilizan para evaluar la variable productividad. Y la capacidad laboral son las tres variables que se utilizan para evaluar la variable productividad. Educación es la primera dimensión, compuesta por dos ítems, crecimiento económico es la segunda dimensión, compuesta por dos ítems, y para la variable capacidad laboral consta de dos dimensiones: Eficacia, eficiencia. Eficacia es la primera dimensión, compuesta por 2 ítems y eficiencia es la segunda dimensión, compuesta por 2 ítems. En conjunto, estas dos dimensiones suman diez ítems en una escala tipo Likert. (Ver Anexo 2).

## Confiabilidad:

Según Frías (2020), La confiabilidad de un instrumento es esencial para la investigación. Se refiere a la precisión con la que la herramienta puede calcular

la variable para reducir el error, mantenerse estable en el tiempo y llegar a un consenso entre expertos. El coeficiente Alfa de Cronbach mide la seguridad de los resultados que el investigador puede obtener a partir de los métodos utilizados para diseñar su estudio. En la presente investigación se utilizó la Técnica Alfa de Cronbach para evaluar el nivel de la variable dependiente.( Ver anexo 6)

#### Análisis de fiabilidad

Se evaluó el instrumento utilizado utilizando la técnica estadística alfa de Cronbach, y el resultado fue de 0,627, lo que indica una excelente confiabilidad.

### 3.5. Procedimiento

Primero, se creó la encuesta. Después, se solicitó la validación del instrumento, que requirió la obtención del consentimiento necesario y la autorización para usar el instrumento. Se obtuvieron los resultados de la validación del instrumento en el cuarto paso. Se realizó un análisis estadístico descriptivo después de recopilar y transferir los datos una base de datos utilizando programas como Excel o SPSS . Finalmente, se llevó a cabo esta evaluación para obtener, analizar y comprender los resultados en relación con los objetivos específicos.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos se procesaron y analizaron en el nivel descriptivo utilizando los medios, la variación, la desviación estándar, los puntos máximos y mínimos, las áreas, la frecuencia y los porcentajes.

### 3.7. Aspectos éticos

La investigación se guió por principios éticos como consentimiento informado, anonimato, no maleficencia. La justicia es la virtud principal de las instituciones sociales, comparable a la verdad en los sistemas de pensamiento. Una teoría de la justicia, por lo tanto, representa una teoría del bien destinada a las instituciones sociales. (John Rawls, 1971). Ver anexo (Ver anexos 3.4 y 5).

## IV. RESULTADOS

### 4.0. Análisis inferencial

#### Prueba de Hipótesis General.

Tabla1: De contingencia capital humano \* productividad

		4	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	
CAPITAL HUMANO	Recuento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
	1 Frecuencia	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0	
	3 esperada															
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	
	Recuento	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	1 Frecuencia	,0	,0	,0	,1	,1	,1	,1	,1	,1	,6	,2	,2	,1	,6	2,0
	4 esperada															
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	
	Recuento	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	1 Frecuencia	,0	,0	,0	,1	,1	,1	,1	,1	,1	,6	,2	,2	,1	,6	2,0
	5 esperada															
	% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	
	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	1 Frecuencia	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0
	7 esperada															
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	
	Recuento	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5
	1 Frecuencia	,1	,1	,1	,3	,1	,1	,1	,1	,2	1,4	,5	,4	,3	1,4	5,0
	8 esperada															
	% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	6,3%	
Recuento	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	4	
2 Frecuencia	,1	,1	,1	,2	,1	,1	,1	,1	,2	1,1	,4	,4	,2	1,2	4,0	
0 esperada																
% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%		
Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
2 Frecuencia	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0	
1 esperada																
% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	
Recuento	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	4	
2 Frecuencia	,1	,1	,1	,2	,1	,1	,1	,1	,2	1,1	,4	,4	,2	1,2	4,0	
2 esperada																
% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	5,0%		

	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	2 Frecuencia	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0
	3 esperada														
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	1	6
	2 Frecuencia	,1	,1	,1	,3	,2	,2	,2	,2	1,7	,6	,5	,3	1,7	6,0
	4 esperada														
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	7,5%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	2	0	2	9
	Frecuencia	,1	,1	,1	,5	,2	,2	,2	,3	2,5	,9	,8	,5	2,6	9,0
	2 esperada														
	5	0,0%													
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	2,5%	2,5%	0,0%	2,5%	11,3%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	3	10
	2 Frecuencia	,1	,1	,1	,5	,3	,3	,3	,4	2,8	1,0	,9	,5	2,9	10,0
	2 esperada														
	6	0,0%													
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	2,5%	1,3%	3,8%	12,5%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	1	2	8
	Frecuencia	,1	,1	,1	,4	,2	,2	,2	,3	2,2	,8	,7	,4	2,3	8,0
	2 esperada														
	7	0,0%													
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	2,5%	1,3%	2,5%	10,0%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	2	6
	2 Frecuencia	,1	,1	,1	,3	,2	,2	,2	,2	1,7	,6	,5	,3	1,7	6,0
	8 esperada														
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	1,3%	0,0%	2,5%	7,5%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	4
	2 Frecuencia	,1	,1	,1	,2	,1	,1	,1	,2	1,1	,4	,4	,2	1,2	4,0
	9 esperada														
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	5,0%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	12	16
	Frecuencia	,2	,2	,2	,8	,4	,4	,4	,6	4,4	1,6	1,4	,8	4,6	16,0
	3 esperada														
	0	0,0%													
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	1,3%	15,0%	20,0%
	Recuento	1													
Total	Frecuencia	1,0	1	1	4	2	2	2	3	22	8	7	4	23	80
	esperada		1,0	1,0	4,0	2,0	2,0	2,0	3,0	22,0	8,0	7,0	4,0	23,0	80,0

% del total	1,3%	1,3%	1,3%	5,0%	2,5%	2,5%	2,5%	3,8%	27,5%	10,0%	8,8%	5,0%	28,8%	100,0%
-------------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	------	------	-------	--------

**Tabla 2: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	355,513 <sup>a</sup>	180	,000
Razón de verosimilitudes	154,731	180	,914
Asociación lineal por lineal	44,638	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 208 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Con el valor de significancia (valor crítico observado)  $0.000 < 0.05$  entonces se rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir la productividad se relaciona con el capital humano en los microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

### Prueba De Hipótesis Especifica 1

**Tabla 3: De contingencia valores impartidos \* productividad**

		PRODUCTIVIDAD												Total	
		4	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
2	Recuento	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Frecuencia esperada	,0	,0	,0	,1	,1	,1	,1	,1	,6	,2	,2	,1	,6	2,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%
4	Recuento	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	5
	Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,3	,1	,1	,1	,2	1,4	,5	,4	,3	1,4	5,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
5	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Frecuencia esperada	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	1,3%	1,3%	1,3%	3,8%	1,3%



**Tabla 4: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	255,283 <sup>a</sup>	84	,000
Razón de verosimilitudes	108,763	84	,036
Asociación lineal por lineal	34,997	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 100 casillas (96,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Con un valor de significancia (valor crítico observado) de 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación significativa entre la productividad y los valores impartidos en los microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, durante el año 2023.

**Prueba De Hipótesis Especifica 2**

**Tabla 5: De contingencia educación \* productividad**

		PRODUCTIVIDAD													Total	
		4	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
EDUCACION	3	Recuento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Frecuencia esperada	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	
	4	Recuento	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Frecuencia esperada	,0	,0	,0	,1	,1	,1	,1	,1	,6	,2	,2	,1	,6	2,0	
	% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	
	6	Recuento	1	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	7	
	Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,4	,2	,2	,2	,3	1,9	,7	,6	,4	2,0	7,0	
	% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	8,8%	
	7	Recuento	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	5
	Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,3	,1	,1	,1	,2	1,4	,5	,4	,3	1,4	5,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	1,3%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	
8	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	2	10	4	3	0	2	22	

	Frecuencia esperada	,3	,3	,3	1,1	,6	,6	,6	,8	6,1	2,2	1,9	1,1	6,3	22,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	2,5%	12,5%	5,0%	3,8%	0,0%	2,5%	27,5%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	4	2	5	19
9	Frecuencia esperada	,2	,2	,2	1,0	,5	,5	,5	,7	5,2	1,9	1,7	1,0	5,5	19,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	2,5%	5,0%	2,5%	6,3%	23,8%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	2	15	24
10	Frecuencia esperada	,3	,3	,3	1,2	,6	,6	,6	,9	6,6	2,4	2,1	1,2	6,9	24,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	1,3%	0,0%	2,5%	18,8%	30,0%
	Recuento	1	1	1	4	2	2	2	3	22	8	7	4	23	80
Total	Frecuencia esperada	1,0	1,0	1,0	4,0	2,0	2,0	2,0	3,0	22,0	8,0	7,0	4,0	23,0	80,0
	% del total	1,3%	1,3%	1,3%	5,0%	2,5%	2,5%	2,5%	3,8%	27,5%	10,0%	8,8%	5,0%	28,8%	100,0%

**Tabla 6: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	199,969 <sup>a</sup>	72	,000
Razón de verosimilitudes	111,301	72	,002
Asociación lineal por lineal	42,262	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 85 casillas (93,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Con un valor de significancia (valor crítico observado) de 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación significativa entre la productividad y educación en los microempresarios del rubro de abarrotés en el distrito de Pimentel, durante el año 2023.

### Prueba De Hipótesis Especifica 3

Tabla 7: De contingencia capacidad laboral \* productividad

		PRODUCTIVIDAD												Total	
		4	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
CAPACIDAD LABORAL	Recuento	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Frecuencia esperada	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,1	,1	,3	1,0
	% del total	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
	Recuento	1	0	1	2	1	1	1	2	0	2	0	0	0	11
	Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,6	,3	,3	,3	,4	3,0	1,1	1,0	,6	3,2	11,0
	% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%	1,3%	1,3%	1,3%	2,5%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	13,8%
	Recuento	0	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5
	Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,3	,1	,1	,1	,2	1,4	,5	,4	,3	1,4	5,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
	Recuento	0	0	0	0	1	0	1	0	7	1	4	0	6	20
	Frecuencia esperada	,3	,3	,3	1,0	,5	,5	,5	,8	5,5	2,0	1,8	1,0	5,8	20,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	8,8%	1,3%	5,0%	0,0%	7,5%	25,0%
Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	9	4	1	1	5	20	

Total	Frecuencia esperada	,3	,3	,3	1,0	,5	,5	,5	,8	5,5	2,0	1,8	1,0	5,8	20,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,3%	5,0%	1,3%	1,3%	6,3%	25,0%
	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	2	3	12	23
	Frecuencia esperada	,3	,3	,3	1,2	,6	,6	,6	,9	6,3	2,3	2,0	1,2	6,6	23,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	0,0%	2,5%	3,8%	15,0%	28,8%
	Recuento	1	1	1	4	2	2	2	3	22	8	7	4	23	80
	Frecuencia esperada	1,0	1,0	1,0	4,0	2,0	2,0	2,0	3,0	22,0	8,0	7,0	4,0	23,0	80,0
	% del total	1,3%	1,3%	1,3%	5,0%	2,5%	2,5%	2,5%	3,8%	27,5%	10,0%	8,8%	5,0%	28,8%	100,0%

**Tabla 8: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	172,136 <sup>a</sup>	60	,000
Razón de verosimilitudes	98,705	60	,001
Asociación lineal por lineal	36,350	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 72 casillas (92,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Con un valor de significancia (valor crítico observado) de 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación significativa entre la productividad y capacidades laborales en los microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, durante el año 2023.

## Resultado Rho de Spearman

### Correlaciones

			CAPITAL HUMANO	PRODUCTIVIDAD AD
Rho de Spearman	CAPITAL HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de 0 y de acuerdo al Baremo de estimación de Rho Spearman existe una correlación de 1.000 para la "productividad" indica una correlación perfecta positiva entre la variable de. Esto sugiere que existe una relación directa y lineal entre la variable de "productividad" y la otra variable considerada en el análisis.

## Dimensión 1 variable 2

Correlaciones				
			VALORES IMPARTIDOS	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	VALORES IMPARTIDOS	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de 1.000 para la variable "valores impartidos" indica una correlación perfecta positiva entre esta variable y al menos otra variable en el conjunto de datos. Esto sugiere que existe una relación

directa y lineal entre la variable de "valores impartidos" y la otra variable considerada en el análisis.

Del mismo modo, un coeficiente de correlación de 1.000 para la "productividad" también indica una correlación perfecta positiva entre la variable de "productividad" y al menos otra variable en el conjunto de datos. Esto implica que hay una relación directa y lineal entre la variable de "productividad" y la otra variable considerada en el análisis.

En resumen, en tu conjunto de datos analizado, tanto la variable de "valores impartidos" como la variable de "productividad" muestran una correlación perfecta positiva entre ellas y al menos otra variable. Esto sugiere una relación fuerte y directa entre ambas variables en el conjunto de datos considerado.

### Dimensión 2 variable 2

Correlaciones				
			EDUCACION	PRODUCTIVIDAD
			N	DAD
Rho de Spearman	EDUCACION	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de 0 para la variable "educación" indica que no hay una correlación monótonica aparente entre la educación y otras variables en el conjunto de datos analizados. Esto sugiere que no se observa una relación lineal ni una relación monótonica creciente o decreciente entre la variable de "educación" y las demás variables consideradas en el análisis.

Por otro lado, un coeficiente de correlación de 1.000 para la "productividad" indica una correlación perfecta positiva entre la variable de "productividad" y al menos otra variable en el conjunto de datos. Esto sugiere que existe una relación directa y lineal entre la variable de "productividad" y la otra variable considerada en el análisis.

En resumen, en el conjunto de datos analizados, no se observa una relación

monotónica entre la variable de "educación" y las demás variables consideradas, mientras que la variable de "productividad" muestra una correlación perfecta positiva con al menos una otra variable.

### Dimensión 3 variable 2

Correlaciones				
			CAPACIDAD LABORAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	CAPACIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de -0.12 para la variable "educación" sugiere una correlación débil negativa entre la educación y otras variables en el conjunto de datos analizados. Esto implica que hay una relación débil y negativa entre la variable de "educación" y las demás variables consideradas en el análisis.

Por otro lado, un coeficiente de correlación de 1.000 para la "productividad" indica una correlación perfecta positiva entre la variable de "productividad" y al menos otra variable en el conjunto de datos. Esto sugiere que existe una relación directa y lineal entre la variable de "productividad" y la otra variable considerada en el análisis.

En resumen, en el conjunto de datos analizados, la variable de "educación" muestra una débil correlación negativa con otras variables, mientras que la variable de "productividad" muestra una correlación perfecta positiva con al menos otra variable.

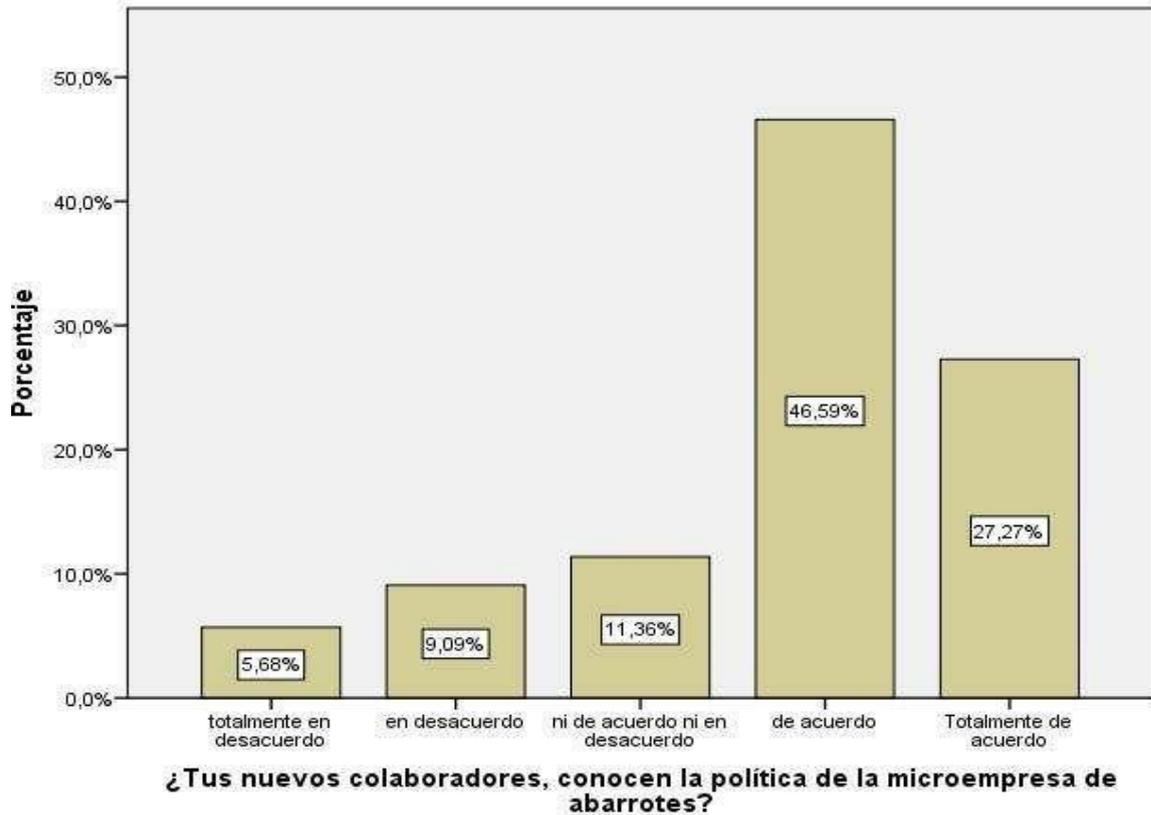
## RESULTADOS DE VARIABLE CAPITAL HUMANO

- **VALORES IMPARTIDOS**

Podemos observar en el gráfico de la variable Capital Humano en la 1era dimensión de Valores Impartidos el porcentaje más alto es de 46.59% (De acuerdo) como segunda posición tenemos 27,27% (totalmente de acuerdo)

de 3ra un 11,36% (ni de acuerdo ni en desacuerdo) como 4 posición un 9,09% (en desacuerdo) finalmente como totalmente en desacuerdo un 5,68% Concluyendo que con la pregunta ¿Tus nuevos colaboradores, conocen la política de la microempresa de abarrotés? Un 46,59 conoce las políticas.

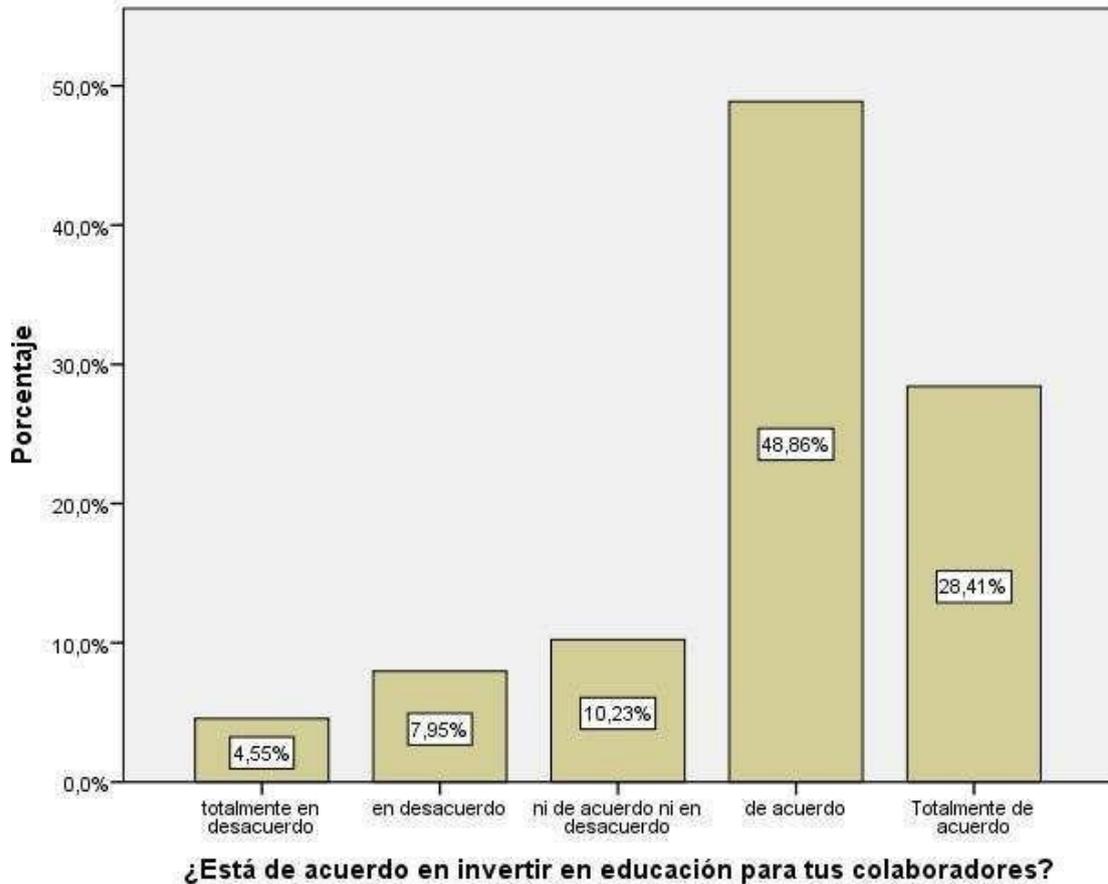
**Figura 1: ¿Tus nuevos colaboradores, conocen la política de la microempresa de abarrotés?**



En la siguiente pregunta: ¿Está de acuerdo en invertir en educación para tus colaboradores?.

Los resultados del cuadro nos indica que un 48.86% están de acuerdo a invertir en sus colaboradores, un 28.41% está totalmente de acuerdo que se debe invertir en la educación para la mejora de sus colaboradores, por otro lado un 10.23% no está en acuerdo ni en desacuerdo con seguir con una mejora en sus trabajadores, así mismo un 7.95% y un 4.55% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en la inversión de educación para sus trabajadores.

**Figura 2: ¿Está de acuerdo en invertir en educación para tus colaboradores?**

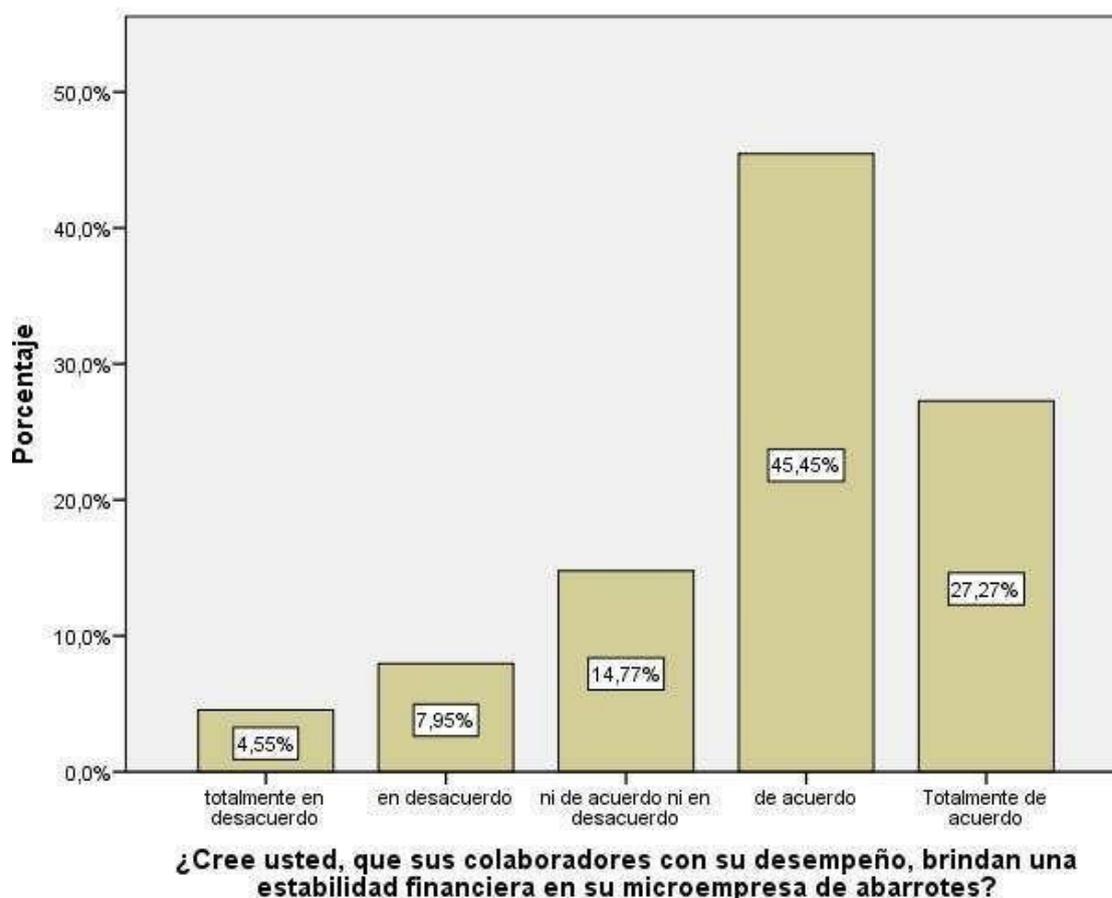


- **EDUCACION**

Podemos observar en el gráfico de la variable Capital Humano en la 2era dimensión de educación el porcentaje más alto es de 45.45% (De acuerdo) como 2da posición tenemos 27,27% (totalmente de acuerdo) de 3ra un 14,77% (ni de acuerdo ni en desacuerdo) como 4 posición un 7,95% (en desacuerdo) finalmente como totalmente en desacuerdo un 4,55%.

Concluyendo que con la pregunta ¿Cree usted que sus colaboradores con su desempeño, brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotos? Un 45,45% brindan una mejor estabilidad financiera.

**Figura 3: ¿Cree usted, que sus colaboradores con su desempeño, brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotes?**



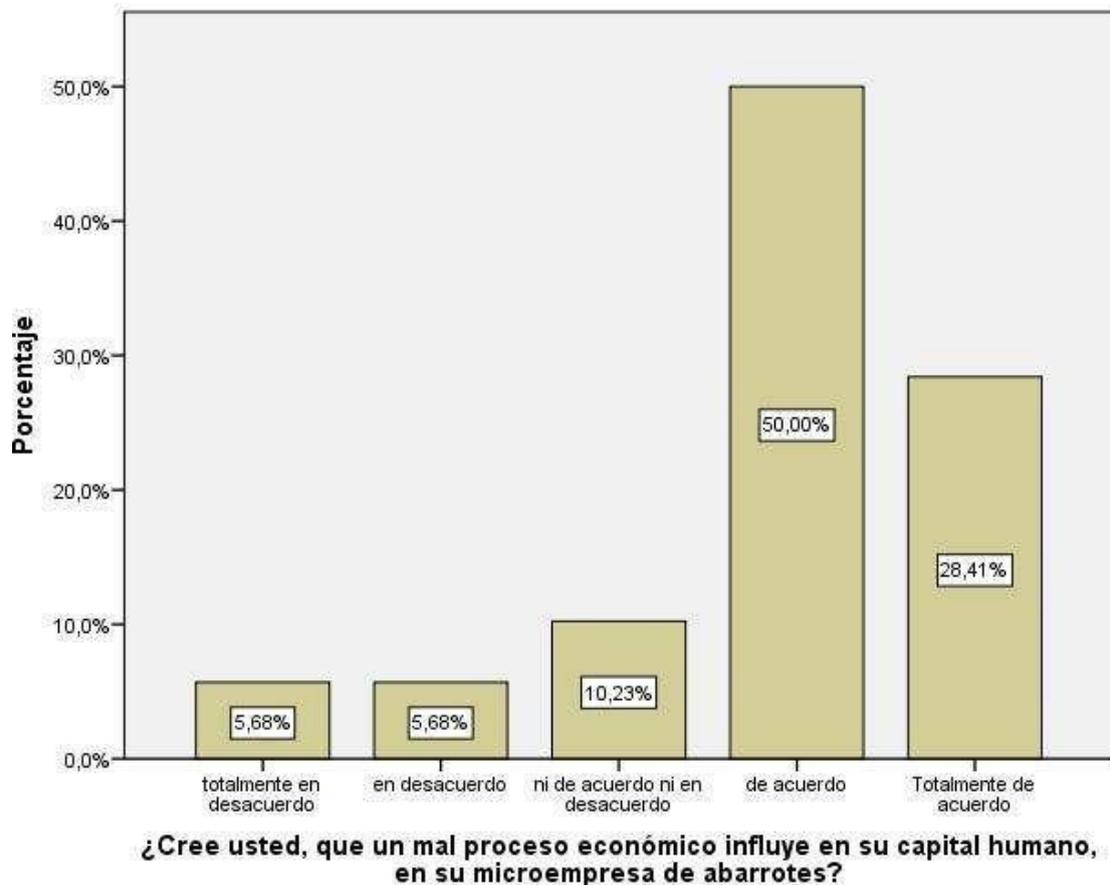
En la siguiente pregunta: ¿Cree usted que sus colaboradores con su desempeño. Brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotes?. En los resultados del cuadro, podemos observar que un 45.45% está de acuerdo en que el desempeño de sus colaboradores brinda una estabilidad financiera dentro de la microempresa, así mismo un 27.27% está totalmente de acuerdo en que sus colaboradores brindan una estabilidad financiera para su microempresa, sin embargo un 14.77% no está de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado un 7.95% y un 4.55% está en desacuerdo y en totalmente desacuerdo de que sus colaboradores no brindan estabilidad en su microempresa.

- **CAPACIDADES LABORALES**

Podemos observar en el gráfico de la Variable Capital Humano en la 3era dimensión de Capacidades laborales el porcentaje más alto es de 50.00% (De acuerdo) como 2da posición tenemos 28,41% (totalmente de acuerdo) de 3ra un 10,23% (ni de acuerdo ni en desacuerdo) como 4 posición un 5,68% (en desacuerdo) finalmente como totalmente en desacuerdo un 5.68%

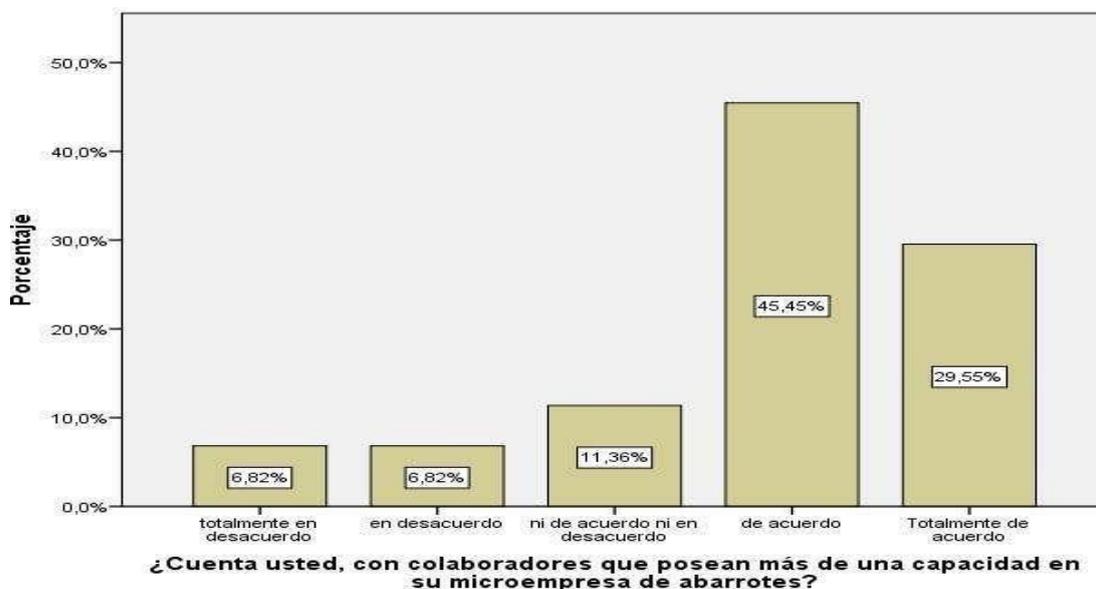
Concluyendo que con la pregunta ¿Cree usted, que un mal proceso económico influye en su capital humano, en su microempresa de abarrotes? Un 45,45% resulta que un mal proceso económico influye mucho en el capital humano en las microempresas.

**Figura 4: ¿Cree usted, que un mal proceso económico influye en su capital humano, en su microempresa de abarrotes?**



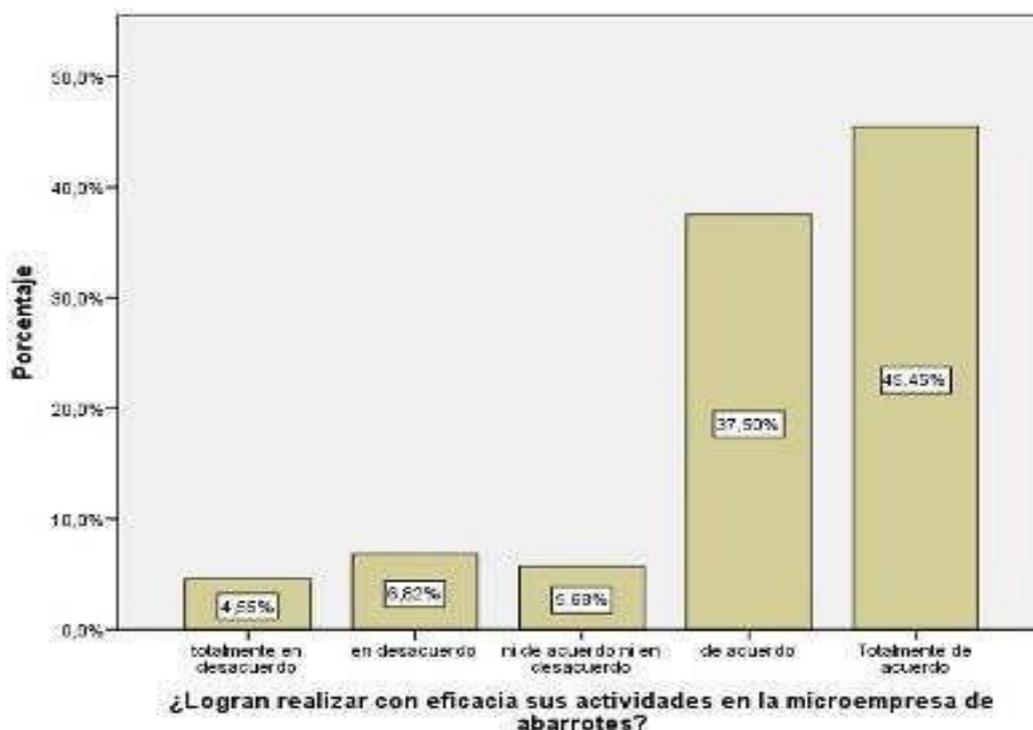
En la siguiente pregunta: ¿Cuenta usted con colaboradores que poseen más de una capacidad en su microempresa de abarrotes?. En el presente cuadro podemos observar que un 29.55% está totalmente de acuerdo, un 45.45% está de acuerdo en que los colaboradores de las microempresas de abarrotes tengan más de una capacidad laboral, sin embargo, un 11.36% no está de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, un 6.82% está en desacuerdo y en total desacuerdo.

**Figura 5: ¿Cuenta usted, con colaboradores que posean más de una capacidad en su microempresa de abarrotes?**



## RESULTADOS VARIABLE PRODUCTIVIDADEFICACIA

**Figura 6: ¿Logran realizar con eficacia sus actividades en la microempresa de abarrotes?**

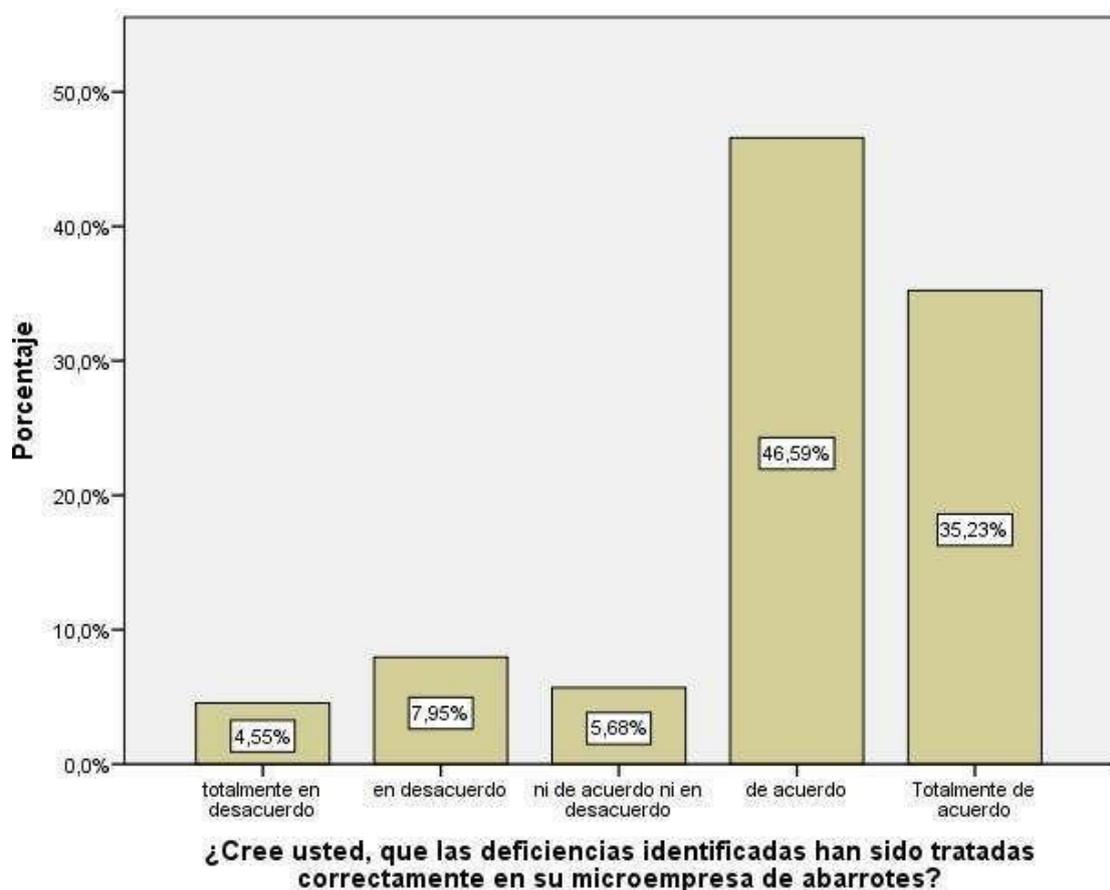


Los datos indican que la mayoría de los encuestados están satisfechos con el rendimiento de sus colaboradores, con un notable 45.45% que expresan estar "Totalmente de acuerdo" en que sus empleados realizan eficazmente sus tareas. Sin embargo, también se observa una minoría de encuestados que tienen una opinión menos positiva. Por ejemplo, el 4.55% de los encuestados "está

totalmente en desacuerdo", lo que sugiere que un pequeño porcentaje de empresarios tiene preocupaciones significativas sobre el desempeño de sus empleados. Además, el

6.82% "está en desacuerdo" y el 5.68% se encuentra en la categoría de "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Estos porcentajes indican que existe una variedad de percepciones en cuanto a la eficacia de los colaboradores, desde opiniones muy positivas hasta opiniones más neutrales o negativas.

**Figura 7: ¿Cree usted, que las deficiencias identificadas han sido tratadas correctamente en su microempresa**

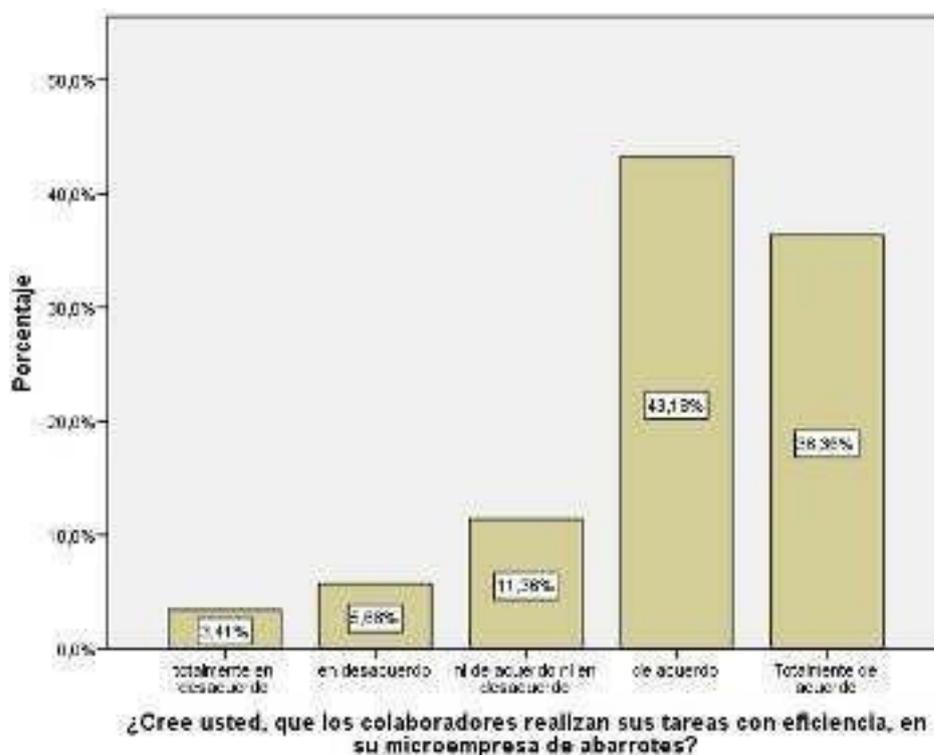


La percepción de los encuestados con respecto a si las deficiencias identificadas en sus microempresas de abarrotes han sido abordadas adecuadamente. Los datos revelan una variedad de opiniones entre los encuestados en cuanto a la gestión de las deficiencias: El 4.55% de los encuestados "está totalmente en desacuerdo", lo que indica que un pequeño porcentaje siente que las deficiencias no han sido tratadas de manera satisfactoria en sus microempresas. Esto sugiere que existe un grupo minoritario de empresarios que consideran que aún existen problemas sin resolver, el 7.95% "está en desacuerdo",

lo que amplía el grupo de aquellos que no están satisfechos con el tratamiento de las deficiencias. Esto puede implicar que estos encuestados creen que se han tomado algunas medidas, pero no son efectivas o suficientes, el 5.68% se encuentra en la categoría de "ni en acuerdo ni en desacuerdo", lo que indica que un grupo más pequeño tiene opiniones neutrales o inciertas sobre si las deficiencias se han tratado adecuadamente, con ello la mayoría de los encuestados, el 46.59%, "está de acuerdo" en que las deficiencias han sido tratadas correctamente. Esto sugiere que una parte considerable de los empresarios siente que se han abordado satisfactoriamente las deficiencias en sus microempresas y finalmente, el 35.23% "está totalmente de acuerdo" en que las deficiencias han sido tratadas adecuadamente. Esto indica que un grupo significativo de encuestados está muy satisfecho con el manejo de las deficiencias en sus negocios de abarrotes.

- **EFFECTIVIDAD**

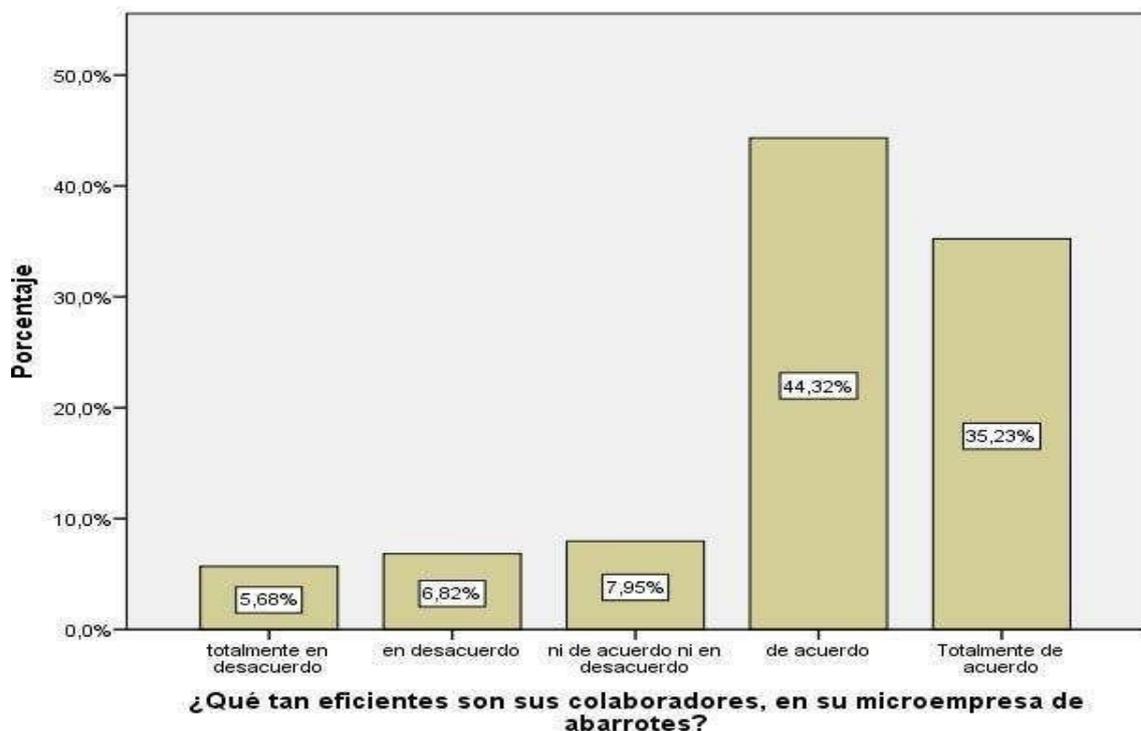
**Figura 8: ¿Cree usted, que los colaboradores realizan sus tareas con eficiencia, en su microempresa de abarrotes?**



Los encuestados sobre la eficiencia con la que sus colaboradores desempeñan sus tareas en el contexto de las microempresas de abarrotes. Los datos proporcionan información importante sobre cómo los microempresarios ven el rendimiento de su personal: El 3.41% de los encuestados "está totalmente de acuerdo", lo que indica que un pequeño porcentaje tiene una opinión muy positiva

sobre la eficiencia de sus colaboradores. Estos empresarios consideran que sus empleados realizan sus tareas de manera sobresaliente, por otro lado, el 5.68% "está en desacuerdo". Esto sugiere que un grupo minoritario de encuestados no está satisfecho con la eficiencia de sus colaboradores, lo que puede ser motivo de preocupación y requerir atención, el 11.36% "ni está de acuerdo ni en desacuerdo", lo que indica que un grupo relativamente grande de encuestados no tiene una opinión clara sobre la eficiencia de sus colaboradores. Puede significar que estos empresarios no tienen una percepción definitiva sobre el desempeño de su personal, con esto la mayoría de los encuestados, el 43.18%, "está de acuerdo" en que sus colaboradores realizan sus tareas con eficiencia. Esto sugiere que una parte considerable de los microempresarios está satisfecha con el rendimiento de sus empleados y el 6.36% "está totalmente de acuerdo", lo que indica que otro grupo significativo de encuestados tiene una opinión muy positiva sobre la eficiencia de sus colaboradores. Estos empresarios tienen una alta satisfacción con el desempeño de su personal.

**Figura 9: ¿Qué tan eficientes son sus colaboradores, en su microempresa de abarrotos?**



Los encuestados sobre la eficiencia de sus colaboradores en el contexto de las microempresas de abarrotos. Los datos ofrecen una visión detallada de cómo los microempresarios evalúan el desempeño de su personal en términos de eficiencia: El 5.68% de los encuestados "está totalmente en desacuerdo". Este grupo considera

que sus colaboradores son muy ineficientes en sus tareas y probablemente tienen preocupaciones significativas sobre el rendimiento de su personal. el 6.82% "está en desacuerdo", lo que sugiere que otro grupo minoritario de encuestados no está satisfecho con la eficiencia de sus colaboradores. Esto indica cierta insatisfacción con el rendimiento laboral, el 7.95% "ni está de acuerdo ni en desacuerdo", lo que muestra que un grupo relativamente grande de encuestados no tiene una opinión clara sobre la eficiencia de sus colaboradores. Pueden existir incertidumbres o ambigüedades en cuanto al rendimiento laboral, la mayoría de los encuestados, el 44.32%, "está de acuerdo" en que sus colaboradores son eficientes en sus tareas. Esto sugiere que una parte considerable de los microempresarios está satisfecha con el rendimiento de sus empleados en términos de eficiencia y finalmente un 35.23% "está totalmente de acuerdo", lo que indica que otro grupo significativo de encuestados tiene una opinión muy positiva sobre la eficiencia de sus colaboradores. Estos empresarios están altamente satisfechos con el rendimiento de su personal en términos de eficiencia.

#### **4.2. Interpretación general de la variable productividad, derivando de los resultados expuesto anteriormente.**

En general, los resultados de estas evaluaciones de microempresarios en el rubro de abarrotes indican una diversidad de opiniones en cuanto al desempeño de sus colaboradores. La mayoría de los microempresarios muestra satisfacción con el trabajo de sus empleados, lo que sugiere un entorno laboral positivo y eficiencia en sus equipos. Esto podría reflejar un buen manejo de los recursos humanos y operaciones efectivas en estas microempresas.

No obstante, es igualmente relevante destacar que existe una parte minoritaria de encuestados que no está satisfecha con el rendimiento de sus colaboradores o que tiene opiniones neutrales sobre el tratamiento de deficiencias. Estas voces disidentes subrayan la importancia de abordar las preocupaciones y áreas problemáticas en las microempresas de abarrotes. Para maximizar la productividad y el rendimiento general, será crucial implementar estrategias de gestión de recursos humanos que aborden las inquietudes de aquellos que no están tan satisfechos y que fomenten la mejora continua en el sector.

En resumen, estos datos ofrecen una visión matizada de la percepción de los microempresarios en el rubro de abarrotes sobre el desempeño de sus colaboradores. Mientras que la mayoría valora positivamente el trabajo de sus

empleados, no se debe pasar por alto la necesidad de seguir trabajando en la gestión de recursos humanos para abordar las inquietudes y áreas de mejora. Estos resultados pueden ser la base para la implementación de estrategias específicas que impulsen la productividad y eficiencia en el sector de las microempresas de abarrotes.

## V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general determinar la relación existente entre capital humano y productividad laboral en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023 los resultados de la tabla 01 muestran que en general, los resultados de estas evaluaciones de microempresarios en el rubro de abarrotes indican una diversidad de opiniones en cuanto al desempeño de sus colaboradores. La mayoría de los microempresarios muestra satisfacción con el trabajo de sus empleados, lo que sugiere un entorno laboral positivo y eficiencia en sus equipos. Esto podría reflejar un buen manejo de los recursos humanos y operaciones efectivas en estas microempresas.

No obstante, es igualmente relevante destacar que existe una parte minoritaria de encuestados que no está satisfecha con el rendimiento de sus colaboradores o que tiene opiniones neutrales sobre el tratamiento de deficiencias. Estas voces disidentes subrayan la importancia de abordar las preocupaciones y áreas problemáticas en las microempresas de abarrotes. Para maximizar la productividad y el rendimiento general, será crucial implementar estrategias de gestión de recursos humanos que aborden las inquietudes de aquellos que no están tan satisfechos y que fomenten la mejora continua en el sector.

En resumen, estos datos ofrecen una visión matizada de la percepción de los microempresarios en el rubro de abarrotes sobre el desempeño de sus colaboradores. Mientras que la mayoría valora positivamente el trabajo de sus empleados, no se debe pasar por alto la necesidad de seguir trabajando en la gestión de recursos humanos para abordar las inquietudes y áreas de mejora. Estos resultados pueden ser la base para la implementación de estrategias específicas que impulsen la productividad y eficiencia en el sector de las microempresas de abarrotes. Resultados que, al ser comparados con lo encontrado por Bohórquez, 2023 “motivación y desempeño laboral”, concluye que el capital más importante que contribuye al desarrollo y la productividad. Como resultado las organizaciones deben priorizar mantener su talento motivado, y el objetivo principal de esta investigación fue analizar el desempeño laboral como tanto la motivación de los empleados de GAD en el estado de Salinas, respecto a nuestra investigación claro está que son resultados similares, puesto que los micro empresarios si optarían por ejercer motivación por sus colaboradores ya sea si ellos tienen talento o requieran de charlas informativas, esto ayudaría a tener mejores resultados, sin embargo no todos los

micro empresarios tienen por más de 3 colaboradores, pero al ser encuestados y comentarles acerca del capital humano tendrían la idea de que ellos pueden generar empleo, generar conocimientos, y como resultados tener colaboradores mejores capacitados, con objetivos, ideas lo cual aportaría mucho a los micro empresarios. Por otro lado, Gary Becker 1964, como se citó en Quintero, 2020.

El capital humano se compone de una variedad de elementos que ayudan a las personas a desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Algunos de los componentes clave del capital humano incluyen: A) Educación: La formación educativa es uno de los componentes fundamentales del capital humano. Tanto la educación formal, como la obtenida a través de cursos, capacitaciones y certificaciones, proporciona a los individuos los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar tareas específicas en su campo laboral. Al considerar la cantidad de dinero invertido en educación como una inversión, se debe tener en cuenta el valor adicional que esta proporciona a la economía y cómo influye en el flujo de ingresos futuro de un individuo.

Según el objetivo general determinar la relación existente entre capital humano y productividad laboral en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023, los resultados obtenidos en la tabla 01 se evidencia una correlación de 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Esto implica que existe una relación significativa entre la productividad y capacidades laborales en los microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, durante el año 2023 datos que al ser comprobados con lo encontrado por Bautista (2018) en su tesis titulada "Gestión logística y La Productividad en el área de despacho en la central de abarrotes de censosud Perú Ate, 2018" quien concluyó con resultados que arroja su primera variable Gestión Laboral y para la segunda Productividad, nos comenta que sus variables tienen medias diferentes por resultante la desviación estándar es diferente también para las dos variables en conclusión que se pudo comprobar que los resultados que obtuvo por la hipótesis general indican que si hay una relación entre la gestión de logística y la productividad de los colaboradores del área de despacho en la central de abarrotes de Cencosud Perú dado que el valor de  $p=0.000$  el cual les resulta menor a 0.05. Por ello, tienen que aceptar la hipótesis H1 y rechazar la hipótesis nula H0.

## VI. CONCLUSIONES

- Nuestra investigación concluye que la productividad en micro empresarios se ve beneficiada por el capital humano dando a conocer que bien como la educación, las capacidades laborales y valores impartidos son dimensiones por las cual optar para implementar mejorar y hacer que los colaboradores de las micro empresas de abarrotes dejando en claro que si existe relación entre el capital humano y productividad.
- Así mismo se concluye que las capacitaciones, charlas informativas a los colaboradores de manera que la educación aumenta el capital humano de una sociedad al proporcionar a las personas habilidades, conocimientos y competencias. Un mayor nivel de educación generalmente se traduce en una fuerza laboral más capacitada y calificada además que la educación y la productividad están interconectadas de diversas maneras. Un sistema educativo efectivo puede impulsar el desarrollo económico al cultivar una fuerza laboral calificada, innovadora y adaptable, lo que, a su vez, contribuye al aumento de la productividad y la competitividad a nivel global.
- Se concluye que los resultados de nuestra investigación de tesis titulada “Capital humano y productividad en Microempresarios del rubro de abarrotes en el Distrito de Pimentel, 2023” tienen por éxito satisfactorios dado que los resultados de estas evaluaciones de microempresarios en el rubro de abarrotes indican una diversidad de opiniones en cuanto al desempeño de sus colaboradores, así mismo da por efecto que las hipótesis planteadas hayan sido de mucho éxito.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que los micro empresarios, obtén, por fortalecer u mejorar capacidades, para la producción de talentos de sus colaboradores con ello mejorando los resultados.
- Se recomienda capacitar mediante charlas de finanzas, educación financiera a sus colaboradores, con ello la conclusión de que el capital humano sirve para la mejora de la productividad en los microempresarios del rubro de abarrotes siendo respaldada por nuestra investigación y diversas investigaciones u teorías económicas.
- Para nuestra investigación se utilizó el método estadístico de sperman Chi cuadro y su tamaño de la muestra tomada fueron 80 microempresarios del rubro de abarrotes del distrito de Pimentel, quienes nos ayudaron a recolectar la información necesaria.
- Se recomienda a los proximos investigadores profundizar mas el tema, e implementar nuevas tecnicas para la mejora del tema.

## REFERENCIAS

- Azari-Rad, H., & Truong, Y. (2019). Human resource management practices and labor productivity in small businesses. *Journal of Small Business Management*, 57(2), 470-493.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Scopus.
- Cerneviciute, J., & Strazdas, R. (2018). Teamwork management in creative industries: Factors influencing productivity. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(2), 503-516. Scopus. [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2\(3\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2(3))
- Carrera Montero, M. S., & Varas Tello, M. A. (2018). Gestión del capital humano y retención de talento de los colaboradores de Saga Falabella, Chimbote-2018. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39943/Carrera\\_MMS-Varas\\_TMA.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39943/Carrera_MMS-Varas_TMA.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Díaz, S. (2010). La Microempresa en el Desarrollo. *Perspectivas*, 25, 271-282. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454014.pdf>
- Edith, J., & Colm, V. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo, 1-5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo . (s. f.). Recuperado 24 de junio de 2023, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- El futuro del comercio minorista y lo que hay que saber para planificar en 2023. | ExpoAntad 2023, s. f.(GESTIÓN, 2020). Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/ventas-de-abarrotes-se-duplicaron-en-supermercado-en-solo-una-semana-de-marzo-noticia/>
- El futuro del comercio minorista y lo que hay que saber para planificar en 2023. | ExpoAntad 2023, s. f. Recuperado de: <https://expoantad.com.mx/el-futuro-del-comercio-minorista-y-lo-que-hay-que-saber-para-planificar-en-2023/>
- El futuro del comercio minorista y lo que hay que saber para planificar en 2023. | ExpoAntad 2023, s. f.(GESTIÓN, 2020). Recuperado de:

<https://gestion.pe/economia/ventas-de-abarrotes-se-duplicaron-en-supermercado-en-solo-una-semana-de-marzo-noticia/>

Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.

La Importancia de las MYPES en el Perú—RedES julio 2022.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de junio de 2023, de <https://omcabogados.com.pe/upload/pdf/es/La%20Importancia%20de%20las%20MYPES%20en%20el%20Per%C3%BA%20-%20RedES%20%20julio%202022.pdf>

Ledesma, D., Mungaray, A., & Ocegueda, J. M. (2008). Retornos del servicio social universitario en microempresas marginadas de México. *Revista de la educación superior*, 37(147), 7-16. recuperado de [:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-69612014000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612014000100007&lng=es&tlng=es)

López, H. (1998). La metodología de encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación.*, 0, 33-73. [https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia\\_encuestas.pdf](https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf)

Lache Rodas, J. C. (2021). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud. En Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/38783>

Lujan, R. (2019). Capital humano y retención del personal de la Empresa Luframa Hardware Technologies SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. 0-3.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/47404/Lujan\\_MR-DSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/47404/Lujan_MR-DSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreno, W.-S., Moreno-Hurtado, C., & Ochoa-Jimenez, D. (2020). Labour productivity, human Capital and RD Expenditure. 2020-June. Scopus. <https://doi.org/10.23919/CISTI49556.2020.9140847>

Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Machado, J. A., Condez, L. M., & Neves, S. B. (2019). Evaluación de la

productividad laboral de los microempresarios en los pequeños supermercados de Paraná. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 9(1), 140-161.

Martin-Arribas, M. C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesionales*, 5(17), 23-29.  
[http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Seminario/Documentos/Art\\_m et/Diseno\\_validacion\\_cuestionarios.pdf](http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Seminario/Documentos/Art_m et/Diseno_validacion_cuestionarios.pdf)

Mungaray Lagarda, Alejandro, & Ramírez Urquidy, Martín. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación económica*, 66(260), 81-115. Recuperado en 09 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672007000200081&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672007000200081&lng=es&tlng=es).

Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: Una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, XXXV(88), 239-265. RECUPERADO DE: <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>

Rosmery, F. Q., & Luis Geonanne, P. E. (2021). Gestión de inventarios y el incremento de la productividad en el área de almacén de productos de la empresa Global CC Perú SAC.

Ramos León, M. E., & Tantaleán Vera, K. K. (2018). Propuesta de un plan de mejora en el proceso de pilado de arroz, utilizando las herramientas de lean manufacturing, para incrementar la productividad del área de producción en la molinera San Nicolás S.R.L, Lambayeque – 2018. Repositorio Institucional - USS. <https://hdl.handle.net/20500.12802/5440>

Ramírez Urquidy, Martín, Taxis Flores, Michelle, & Aguilar Barceló, José Gabriel. (2014). El papel del capital humano y el aprendizaje en las microempresas de base social en Baja California. *Estudios fronterizos*, 15(29), 207-245. Recuperado en 09 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-69612014000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612014000100007&lng=es&tlng=es).

Soto, W. (2022). Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales. Proceso de gestión de compras de la empresa Cencosud S.A. *Metro*, 1, 47. <https://bit.ly/3BXwq5b>

Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México. ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México. ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

Vergara-Romero, A., Márquez Sánchez, F., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Human capital: Central actor for organizational sustainability. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 297-307. Scopus.

Valenzo-Jiménez, M. A., & González-Samaniego, A. (2021). Capacidad de adaptación y competitividad en microempresas de abarrotes en Cuitzeo, México. *Mercados y Negocios*, 43, 49-76. Recuperado de: <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7629>

Vázquez Rodríguez, A., García Álvarez, J., & Santos Rego, M. A. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educación*, 57(1), 81-96. Recuperado de: <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1185>

Wright, P. M. (2021). Rediscovering the “Human” in strategic human capital. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100781. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100781>

Yasin, N. A., Ridjal, S., Jufri, M., & Anshari. (2019). Human capital and entrepreneurship and their impact on the productivity of traditional craftsmen. *Espacios*, 40(4). Scopus.

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n04/19400408.html> Zakharova, O. (2020). Ukraine's loss of human capital due to demographic, socio-economic and socio-political crises, 1990-2019. *Revista Galega de Economía*, 29(2), 1-14. Scopus. <https://doi.org/10.15304/rge.29.2.6872>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matrix de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Independiente</b>					
CAPITAL HUMANO EN MICROEMPRESARIOS EN EL DISTRITO DE PIMENTEL	Según Wrigh, P (2021) nos dice que: "El capital humano son aquellas características de las personas (conocimiento, habilidades, capacidades y otras características) que proporcionan valor a las organizaciones". Ya el capital humano se basa en las destrezas, aptitudes y habilidades de los colaboradores, aumentar las competencias de los colaboradores tiende a asociarse con un gran rendimiento por parte de las organizaciones. En base a eso las empresas requieren y consideran invertir en ello.	Se medirá mediante una encuesta.	Valores impartidos	La intersección del valor empresarial corporativo y el valor universal.	Cualitativa
			Educación	Pruebas de habilidad, reconocimiento que miden la capacidad del evaluado.	
			Capacidad laboral	Mediante verificación de competencias y confiabilidad	
<b>Dependiente</b>					
PRODUCTIVIDAD EN MICRO EMPRESAS EN EL DISTRITO DE PIMENTEL	Según (Navarro et. al, 2023) define a la productividad como una fuerza laboral altamente educada, se han convertido en los principales motores para la competitividad, logrando posicionar a la empresa, industria o país en un ambiente de internacionalización. Se puede decir también que la productividad es medida típicamente entre la producción, y capital de trabajo, así es como el fin de la productividad total de los factores en las microempresarios.	Se medirá mediante una encuesta.	Eficacia	Verificando la satisfacción al cliente, como a los colaboradores.	Cualitativa
			Eficiencia	Mantener óptimo de tiempo de entrega y de respuesta	

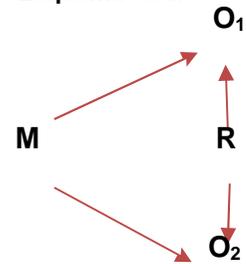
## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre capital humano y productividad laboral en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación existente entre capital humano y productividad laboral en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Establecer la relación entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p>b) Establecer la relación entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p>c) Establecer la relación entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>1) H1 : Existe relación significativa entre el capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p>2) H0: No existe relación significativa entre capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) H1: Existe relación significativa entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023. H0: No existe relación significativa entre valores impartidos y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p>b) H1: Existe relación significativa entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023. H0: No existe relación significativa entre educación y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p> <p>c) H1: Existe relación significativa entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023. H0: No existe relación significativa entre capacidad laboral y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
<b>Tipo y Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:**  
 Según su finalidad: Básica  
 Según su alcance temporal: Transeccional.  
 Según su profundidad: Descriptiva correlacional.  
 Según su carácter de medida o enfoque: cuantitativa.

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**  
 NO - EXPERIMENTAL

Esquema será:



Dónde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: variable 1. Capital humano.

O<sub>2</sub>: variable 2. Productividad laboral.

r: Coeficiente de correlación

**Población**

Para los fines de la presente investigación, la población será 90 microempresarios del rubro de abarrotes que se encuentran cerca al balneario turístico de Pimentel.

**Muestra**

Se caracteriza por su intenso enfoque en la obtención de muestras cualitativamente representativas a través de la inclusión de grupos que parecen ser típicos. (Ávila y Carpio, 2019). No fue una selección al azar; más bien, se realizó una selección de muestras utilizando la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple.

**Criterios de inclusión:**

- Microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

**Criterios de exclusión:**

- Microempresarios que no pertenecen al rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.
- Colaboradores de microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.
- Se excluyeron a aquellos microempresarios del rubro de abarrotes con menos de tres meses u nuevos.

Variables	Dimensiones
VARABLE I: CAPITAL HUMANO.	Educación
	Crecimiento económico
	Capacidades laborales
VARABLE II: PRODUCTIVIDAD.	Eficacia
	Eficiencia

## Anexo 2 (Evaluación por juicios de expertos).

### Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos a su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	BLANCA PACHECO GONZALES	
Grado profesional	Maestría ( x )	Doctor ( )
Área de formación académica	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( x )	Organizacional ( )
Área de experiencia profesional	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
Institución en donde labora	Universidad Cesar Vallejo.	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
<b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</b>

NOMBRE DEL TESISTA	Fiestas Gonzales, Carlos Enrique. Fuentes Manay, Antony Dennis.
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO: <b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</b>
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	EVALUAR LAS VARIABLES <b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes.</b> A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS FORMULADAS EN FUNCION A SUS DIMENSIONES E INDICADORES, PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACION.
<b><u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u></b>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

### **Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023, elaborado por Fiestas Gonzales Carlos Enrique y Fuentes Manay Antony Dennis, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento "Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023".

Variable independiente: Capital humano.

Primera dimensión: Educación.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la educación del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en su personal.	¿Está de acuerdo en invertir en educación para tus colaboradores?	X			
Verificación mediante procesos de evaluación.	¿Tus nuevos colaboradores, conocen la política de la microempresa de abarrotes?	X			

Segunda dimensión: Crecimiento económico.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la crecimiento económico del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incremento financiero	¿Cree usted, que sus colaboradores con su desempeño, brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotes?	x			
Proceso económico	¿Cree usted, que un mal proceso económico influye en su capital humano, en su microempresa de abarrotes?	X			

Tercera dimensión: Capacidad laboral

Objetivo de la dimensión: Evaluar la capacidad laboral del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	¿Cuenta usted, con colaboradores que posean más de una capacidad en su microempresa de abarrotos?	X			
Habilidades	¿Cree usted, que más de una capacidad en sus colaborados es fundamental para el desarrollo en su microempresa de abarrotos?	X			

Variable dependiente: Productividad.

Primera dimensión: Eficacia.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la eficacia del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023.

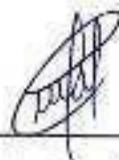
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción al cliente	¿Logran realizar con eficacia sus actividades en la microempresa de abarrotos?	X			
Satisfacción a los colaboradores	¿Cree usted, que las deficiencias identificadas han sido tratadas correctamente en su microempresa de abarrotos?	X			

Segunda dimensión: Eficiencia.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la eficiencia del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de entrega	¿Cree usted, que los colaboradores realizan sus tareas con eficiencia, en su microempresa de	X			

	abarros?				
Tiempo de respuesta	¿Qué tan eficientes son sus colaboradores, en su microempresa de abarros?	X			



Firma del evaluador

DNI: 41135686.

### Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos a su valiosa colaboración.

#### 3. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	IRVING JAIR SANCHEZ BAZAN
Grado profesional	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
Área de experiencia profesional	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
Institución en donde labora	Universidad Cesar Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

#### 4. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

TITULO DE LA INVESTIGACION
<b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</b>

NOMBRE DEL TESISTA	Fiestas Gonzales, Carlos Enrique. Fuentes Manay, Antony Dennis.
--------------------	--

INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO: <b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</b>
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	EVALUAR LAS VARIABLES <b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes.</b> A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS FORMULADAS EN FUNCION A SUS DIMENSIONES E INDICADORES, PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACION.
<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

### **Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023, elaborado por Fiestas Gonzales Carlos Enrique y Fuentes Manay Antony Dennis, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento "Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023".

Variable independiente: Capital humano.

Primera dimensión: Educación.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la educación del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en su personal.	¿Está de acuerdo en invertir en educación para tus colaboradores?	X			
Verificación mediante procesos de evaluación.	¿Tus nuevos colaboradores, conocen la política de la microempresa de abarrotes?	X			

Segunda dimensión: Crecimiento económico.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la crecimiento económico del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incremento financiero	¿Cree usted, que sus colaboradores con su desempeño, brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotes?	x			
Proceso económico	¿Cree usted, que un mal proceso económico influye en su capital humano, en su microempresa de abarrotes?	X			

Tercera dimensión: Capacidad laboral

Objetivo de la dimensión: Evaluar la capacidad laboral del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	¿Cuenta usted, con colaboradores que posean más de una capacidad en su microempresa de abarrotos?	X			
Habilidades	¿Cree usted, que más de una capacidad en sus colaborados es fundamental para el desarrollo en su microempresa de abarrotos?	X			

Variable dependiente: Productividad.

Primera dimensión: Eficacia.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la eficacia del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023.

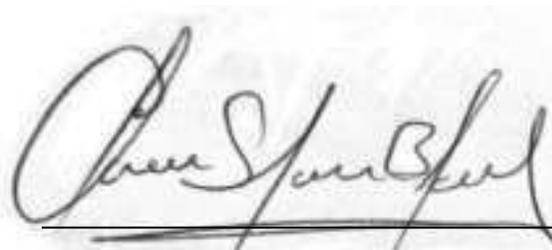
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción al cliente	¿Logran realizar con eficacia sus actividades en la microempresa de abarrotos?	X			
Satisfacción a los colaboradores	¿Cree usted, que las deficiencias identificadas han sido tratadas correctamente en su microempresa de abarrotos?	X			

Segunda dimensión: Eficiencia.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la eficiencia del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotos en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de entrega	¿Cree usted, que los colaboradores realizan sus tareas con eficiencia, en su microempresa de	X			

	abarroses?				
Tiempo de respuesta	¿Qué tan eficientes son sus colaboradores, en su microempresa de abarroses?	X			



Firma del evaluador

DNI: 985212814

### Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos a su valiosa colaboración.

#### 5. Datos generales del juez

NOMBRE DEL JUEZ	MILAGROS LAMADRID ALDANA
Grado profesional	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
Área de experiencia profesional	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
Institución en donde labora	Universidad Cesar Vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

#### 6. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
<b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</b>

NOMBRE DEL TESISTA	Fiestas Gonzales, Carlos Enrique. Fuentes Manay, Antony Dennis.
--------------------	--

INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO: <b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.</b>
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	EVALUAR LAS VARIABLES <b>Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes.</b> A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS FORMULADAS EN FUNCION A SUS DIMENSIONES E INDICADORES, PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACION.
<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

### **Presentación de instrucciones para el juez**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023, elaborado por Fiestas Gonzales Carlos Enrique y Fuentes Manay Antony Dennis, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento "Capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023".  
 Variable independiente: Capital humano.  
 Primera dimensión: Educación.  
 Objetivo de la dimensión: Evaluar la educación del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión en su personal.	¿Está de acuerdo en invertir en educación para tus colaboradores?	X			

Verificación mediante procesos de evaluación.	¿Tus nuevos colaboradores, conocen la política de la microempresa de abarrotes?	X			
---	---	---	--	--	--

Segunda dimensión: Crecimiento económico.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la crecimiento económico del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incremento financiero	¿Cree usted, que sus colaboradores con su desempeño, brindan una estabilidad financiera en su microempresa de abarrotes?	x			
Proceso económico	¿Cree usted, que un mal proceso económico influye en su capital humano, en su microempresa de abarrotes?	X			

Tercera dimensión: Capacidad laboral

Objetivo de la dimensión: Evaluar la capacidad laboral del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	¿Cuenta usted, con colaboradores que posean más de una capacidad en su microempresa de abarrotes?	X			
Habilidades	¿Cree usted, que más de una capacidad en sus colaboradores es fundamental para el desarrollo en su microempresa de abarrotes?	X			

Variable dependiente: Productividad.

Primera dimensión: Eficacia.

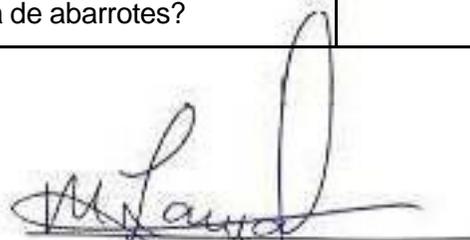
Objetivo de la dimensión: Evaluar la eficacia del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción al cliente	¿Logran realizar con eficacia sus actividades en la microempresa de abarrotes?	X			
Satisfacción a los colaboradores	¿Cree usted, que las deficiencias identificadas han sido tratadas correctamente en su microempresa de abarrotes?	X			

Segunda dimensión: Eficiencia.

Objetivo de la dimensión: Evaluar la eficiencia del capital humano y productividad en microempresarios del rubro de abarrotes en el distrito de Pimentel, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de entrega	¿Cree usted, que los colaboradores realizan sus tareas con eficiencia, en su microempresa de abarrotes?	X			
Tiempo de respuesta	¿Qué tan eficientes son sus colaboradores, en su microempresa de abarrotes?	X			

  
Firma del evaluador  
DNI: 45492295

## **Anexo 4: Consentimiento informado UCV.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Capital humano y productividad laboral en microempresarios del sector de abarrotes - distrito de Pimentel.**

Investigador (a) (es): Fiestas Gonzales, Carlos y Fuentes Manay, Antony.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Capital humano y productividad laboral en microempresarios del sector de abarrotes - distrito de Pimentel.**”, cuyo objetivo es estudiar la productividad de los colaboradores del sector abarrotes de la ciudad de Pimentel. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Se determinará la productividad de los colaboradores del sector abarrotes de la ciudad de Pimentel, y se medirá la correlación entre el capital humano y la productividad en el sector abarrotero en la ciudad de Pimentel año 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” **Capital humano y productividad laboral en microempresarios del sector de abarrotes - distrito de Pimentel.**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente o centro de trabajo de la institución “modalidad virtual”. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Fiestas Gonzales, Carlos] email **fgonzalesce@ucvvirtual.edu.pe**, Fuentes Manay email **fmanayad@ucvvirtual.edu.pe**, Antony y Docente asesor [**Juan Amilcar Villanueva Calderon**] email **vcalderonj@ucvvirtual.edu.pe**

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: LORENZA FELIPA MANAY RUFASTO.

Fecha y hora: 16/06/2023 – 03:20 PM.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10166736337
<b>“BODEGA JESSICA”</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente General	
Nombres y Apellidos: Lorenza Felipa Manay Rufasto	DNI: 16673633

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración de Empresas.	
Autor(es): - Fiestas Gonzales, Carlos Enrique. - Fuentes Manay Antony Dennis.	DNI: - 75459293 - 75531424

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

Lugar: Carretera Pimentel kilómetro 8 frente al cuartel y fecha: 16/06/2023.

Firma y sello:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6: Alfa de Cronbach.

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	90
Z	1.650
P	50.00%
Q	50.00%
e	3.00%

Tamaño de muestra

"n" =

80.52

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Erro de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z <sub>alfa</sub>
99.7%	3
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
90%	1.645
80%	1.28
50%	0.674

Anexo 7:





