



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El Capital humano en la Empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Barbarán Guerra, Kemi Madeleine (ORCID: 0000-0002-5928-1252)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID: 0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Le dedico esté presente investigación a Dios por darme la fuerza suficiente para seguir adelante y a mis padres por apoyarme siempre y darme el aliento para jamás rendirme en mis metas

AGRADECIMIENTO

Le agradezco Dios por siempre darme la fortaleza por el logro de mis objetivos. A mis padres por el apoyo que siempre me dieron en mis estudios. Al profesor Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo por su paciencia y su capacidad de experiencia transmitiendo su conocimiento y a la Universidad Cesar Vallejo

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población y muestra	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	9
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIÓN	22
VII. RECOMENDACIÓN	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Personal Capacitado</i>	11
Tabla 2	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Seguridad en sí mismo</i>	11
Tabla 3	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Conocimiento empresarial</i>	12
Tabla 4	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Habilidades empresariales</i>	12
Tabla 5	<i>Distribución de las frecuencias para la dimensión Motivación</i>	13
Tabla 6	Relación de las dimensiones de la variable Capital Humano	17
Tabla 7	Estadística de confiabilidad de la prueba piloto	36
Tabla 8	Estadística de confiabilidad de la prueba definitiva	36
Tabla 9	Correlaciones de mis dimensiones	37

RESUMEN

La variable capital humano ha sido relacionada con sus dimensiones personal capacitado, seguridad en sí mismo, conocimiento empresarial, habilidades empresariales, motivación. Las dimensiones fueron sometidas a una prueba de correlación bivariada mediante el software SPSS25. La investigación fue básica, no experimental de corte transversal, descriptiva. El resultado de las interacciones de mis dimensiones fue: Personal capacitado x Seguridad en sí mismo = 73.7%, Seguridad en sí mismo x Habilidades empresariales = 62%, Conocimiento empresarial x Personal capacitado = 51.4%, Habilidades empresariales x Motivación = 67.7%, Motivación x Conocimiento empresarial= 57.9%. En conclusión, las interacciones más altas fueron mis dimensiones Personal Capacitado x Seguridad en sí mismo con un resultado de 73.7%. Esta situación significa que el personal fue eficiente y también seguro de sí mismo.

Palabras clave: Personal capacitado, seguridad en sí mismo, conocimiento empresarial, habilidades empresariales, motivación

ABSTRACT

The human capital variable has been related to its dimensions, trained personnel, self-confidence, business knowledge, business skills and motivation. The dimensions were subjected to a bivariate correlation test using the SPSS25 software. The research was basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive. The result of the interactions of my dimensions was: Trained Staff x Self-confident = 73.7%, Self-confident x business Skills = 62%, business Knowledge x Trained Staff = 51.4%, business Skills x Motivation = 67.7%, Motivation x business Knowledge = 57.9%. In conclusion, the highest interactions were my Trained Personnel x Self-Confidence dimensions with a result of 73.7%. This situation means that the staff were efficient and also confident.

Keywords: Trained personnel, self-confidence, business knowledge, business skills, motivation

I. INTRODUCCIÓN

En 2020, la realidad problemática empresa KARAL GROUP S.A.C., que está ubicada en Callao, estuvo centrada en la deficiencia de la selección de capital humano con la debida competencia para el cargo. Entre las dimensiones de la problemática estuvieron consideradas la falta del personal capacitado, con carencias en la seguridad de sí mismo. Además, el conocimiento empresarial sobre las actividades de la empresa fue deficiente por parte del personal. Las habilidades empresariales fueron escasas, así como la motivación por las tareas y compromiso con el rendimiento.

El personal capacitado requirió que tengan una buena actitud y también la empresa necesito tener un programa de capacitación, y eso hacía que la empresa no tuviera buenos líderes. Por ello, los empleados presentaron deficiencia en el servicio y calidad del transporte. Esta situación hacía que el personal no tuviera satisfacción laboral y también hacía que los clientes no vinieran para realizar sus consultas acerca del transporte de carga nacional e internacional.

La seguridad en uno mismo fue deficiente en la empresa misma, ya que cuando no sabían algo no consultaban o no preguntaban a sus demás compañeros y eso hacían que tomen malas decisiones. Por ello, el comportamiento de los empleados fue deficiente en la empresa, ya que no interactuaban entre ellos y eso producía inseguridad a la persona. Además, entre el personal no había empatía, ya que no sabían ponerse en el lugar de otro y por eso no sabían cómo se sentían esas personas y solamente criticaban.

El conocimiento empresarial le faltó al personal, ya que no tenían suficiente información como para ayudar a la empresa. Por ello, lo que llevo al personal no tener la experiencia en el ámbito laboral que le habían asignado.

Las habilidades empresariales fueron escasas en la empresa, ya que tenían que comunicarse con el cliente. También necesitaba ser flexible para adaptarse al cambio que podría haber en la empresa. Además, carecían de la capacidad de trabajar en equipo, por ello también le faltaba el asertividad, ya que no respetaban las opiniones de uno, ya que era clave para comunicarse con el cliente o con ellos mismos.

La motivación fue deficiente en la empresa, ya que no hacían bien sus trabajos y eso le complicaba a la empresa. Por ello el rendimiento fue escaso por parte del personal, ya que no tenían un buen clima laboral. Además, el personal estaba estresado, apurado que hasta podría llegar a un conflicto por los trabajos que estaban mal hecho por otras personas. Por lo tanto, eso hacía que la empresa tuviera un mal servicio y que se retrase con las entregas.

En conclusión, el capital humano de la empresa KARAL GROUP S.A.C fue carente de competencias laborales, seguridad en sí mismo. Además, los empleados carecían del conocimiento empresarial necesario para cumplir con sus tareas, habilidades empresariales claves para el trabajo y motivación que fueron evidenciadas por el bajo rendimiento laboral.

La formulación del problema general quedo establecida como: ¿Cuál es la relación de la gestión capital humano en la empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao, 2020? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre personal capacitado y seguridad en sí mismo?; ¿Cuál es la relación entre seguridad en sí mismo y habilidades empresariales?; ¿Cuál es la relación entre el conocimiento empresarial y el personal capacitado?; ¿Cuál es la relación entre habilidades empresariales y la motivación?; ¿Cuál es la relación entre la motivación y el conocimiento empresarial?

La justificación de la investigación se describió como algunos aspectos del personal que podría perjudicar a la empresa misma especialmente en el capital humano, ya que la mayoría de veces la actitud de una persona podría hacer perder un cliente o varios clientes. Por esta razón se comprendió la importancia del porque el personal tenía esas actitudes en la empresa o no se sentía seguro de lo que hacía.

El objetivo general de la investigación fue determinar las relaciones de las dimensiones en torno a la gestión capital humano a los trabajadores de la empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao, 2020. Los objetivos específicos fueron: (a) Indicar la relación positiva entre el personal capacitado y seguridad en sí mismo; (b) Señalar la relación positiva entre seguridad en sí mismo y habilidades empresariales; (c) Demostrar la relación positiva entre conocimiento empresarial y

personal capacitado; (d) Aclarar la relación positiva entre habilidades empresariales y motivación; (e) Establecer la relación positiva entre motivación y conocimiento empresarial

La hipótesis general de la investigación fue relacionar las dimensiones en base a la gestión capital humano de los trabajadores de la empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao, 2020. Las hipótesis específicas fueron: (a) El personal capacitado tiene relación positiva con seguridad en sí mismo; (b) Seguridad en sí mismo tiene relación positiva con habilidades empresariales; (c) El conocimiento empresarial tiene relación positiva con personal capacitado; (d) Las habilidades empresariales tiene relación positiva con motivación; (e) La motivación tiene relación positiva con conocimiento empresarial

II. MARCO TEÓRICO

La teoría sobre el capital humano Según Bustamante (2003), por su parte, especifica el capital humano como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral.

En el contexto nacional, Echevarría (2018) afirmó que el personal capacitado ayuda en la productividad laboral en el distrito de Carabayllo lo que muestra una moderada correlación entre variables. Díaz (2016) afirmó que la capacitación del personal está relacionada significativamente con la productividad de la empresa Maestro Perú S.A. Abanto (2019) afirmó que, para fortalecer la gestión de las acciones de capacitación en el Ministerio Transportes y Comunicaciones, desde los funcionarios públicos hasta los servidores de apoyo, permitirán contar con un programa que sirva de base y marco referencial.

Alvarado (2018) afirmó que han sido despedidos por su empleador bajo el argumento de pérdida de confianza a los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado. Bardalez (2020) concluyó que la gestión municipal, confianza, experiencia y competitividad si influye significativamente en la designación de funcionarios en cargos de confianza. Zaga y Chayña (2017) afirmaron que existe un vacío legal del asunto, asimismo se vio que no hay prueba que determine la pérdida de confianza en el Perú, ya que este tiene carácter subjetivo.

Obispo (2018) afirmó que existe evidencia que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente. Castillo (2017) afirmó que la variable gestión de conocimiento tiene una correlación moderada y significativa con el fortalecimiento del trabajo parlamentario del Congreso de la Republica. Heredia (2017) concluyó que el nivel de conocimiento es medio bajo, sobre los negocios internacionales por parte de los encargaos de las exportaciones de las empresas agroexportadoras que tiene operaciones.

Guerra (2019) afirmó que las habilidades directivas están relacionadas positivamente y significativamente con el desarrollo personal de los socios de la Cooperativa la Alternativa de Lima, 2019. Medina (2018) afirmó que las habilidades gerenciales están relacionadas directamente y significativamente con la inteligencia emocional en los directivos de COFOPRI- 2016. Saldaña y Reategui (2017) concluyeron que las habilidades sociales es uno de los elementos que constituyen en el proceso del aprendizaje cooperativo, evidenciando en las estrategias de enseñanza- aprendizaje (aplicación de proyectos en el aula).

Vargas y Estrada (2017) afirmaron que la motivación está relacionada positivamente con el desempeño laboral en un estudio realizado en la entidad financiera CrediScotia- Tarma. Rodas (2015) concluyó que la motivación existe influencia positiva y significativa hacia la rotación del personal en la empresa Overall Executive Solutions S. A. Abt (2018) afirmó que la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, con un nivel moderado en la Contraloría General de la República 2016.

En el contexto internacional, Petrakis, Robinson, Myers, Kroes y O' Connor (2018) afirmaron que la eficacia de los recursos de competencia de diagnóstico dual existe una literatura limitada, y en cuanto al uso de la tutoría en el desarrollo de capacidades de diagnóstico dual hay una brecha.

Aziz, Zamary y Wuensch (2018) mostraron que la autoestima se relaciona negativamente con la adicción al trabajo, mientras que la adicción al trabajo se relaciona positivamente con el estrés laboral

AlGhamdi, Khurram y Asiri (2017) afirmaron que hacia la CAM un mayor número de dermatólogo tiene una actitud afirmativa. Indica que el campo CAM podría crecer potencialmente en dermatología por la disposición a mejorar el conocimiento y la capacitación.

Sharma, Oczkowski y Hicks (2016) afirmaron que experimentan escasez de habilidades la mitad de las empresas. Según las empresas las consecuencias de las vacantes difíciles de llenar varían y se relacionan con una productividad menor y costos de funcionamiento mayores.

Krishna y Kim (2020) afirmaron que la resolución de problemas de la motivación situacional no solo predice los comportamientos de reenvío de información específicos de los clientes, sino que también predice sus motivaciones de boca en boca.

La teoría sobre el personal capacitado según Calderón (1997), La capacitación fue comprensible como una respuesta a la falta de personal calificado. Para Chiavenato (2009), la capacitación, fue un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo (p. 312). Según Chiavenato (2009), la capacitación infirió en la esencia de un esfuerzo continuo, proyectado para enriquecer las competencias de los individuos y, en consecuencia, el desempeño de la institución. (p. 377)

Para Craig (1994), la autoestima como observarse a uno mismo con rasgos positivas. Los éxitos o fracasos personales bajo distintas situaciones pueden considerarse como derrotados e ingenuos.

Según Alavi y Leidner (2003), el conocimiento como la información que el individuo posee en su pensamiento, subjetiva y personalizada, relacionada con métodos y con acciones, precisos o estructurales (p.19). según Muñoz y Riverola (2003), el conocimiento como la capacidad para resolver un determinado conjunto de problemas (p. 6). Para McGrath y Argote (2002), el conocimiento forma parte de tres elementos de la organización, como las habilidades, las personas y las tareas.

Para Álvarez (1990), las habilidades en el plano didáctico como: “Las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio con el fin de transformarlo, humanizarlo” (p.71). Para Álvarez (1990), la definió como la relación del hombre con el objeto que se realiza en la actividad, o sea, el hombre interactúa con el objeto en el proceso activo: la actividad, las técnicas de esta interacción son las habilidades. (p. 27). Según Héctor Brito Fernández (1987), las habilidades establecieron la sistematización de los hechos y son procesos subordinados a un objeto o fin escrupuloso (p. 36).

Según Arias (2004), la motivación en términos generales, se puede considerar que está formada por todos aquellos elementos capaces de provocar, sostener y guiar la conducta hacia una meta. Según Santrock (2002), la motivación es el conjunto de motivos de porque las personas se comportan de esa manera (p. 432). Según Bisquerra (2000), la motivación es un constructo teórico- hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta (p. 165).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo

La investigación fue básica, porque los problemas encontrados fueron observados. Según Zorrilla (1993), la investigación básica busca el crecimiento científico, aumentar los conocimientos teóricos, sin atraerle directamente las aplicaciones o las prácticas (p. 43).

Diseño

El diseño de estudio fue no experimental porque la variable no es manipulable y que podamos observar el fenómeno tal y como es en su contexto natural, para después analizarlos. Según Palella y Martins (2010) define: El diseño no experimental es el que se ejecuta sin emplear en la manera deliberada ninguna variable. (p. 87).

Nivel

El nivel fue exploratorio y descriptivo.

3.2. Variables y Operacionalización

El trabajo de investigación contó con una variable, 5 dimensiones, 13 indicadores y con 34 ítems.

3.3. Población

El estudio que se realizó tenía como demográfica a los trabajadores de la empresa KARAL GROUP S.A.C. Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), la población es el conjunto de todos los sucesos que coinciden con especificaciones determinadas (p. 174).

Muestra

La investigación tuvo de muestra censal, ya que fue para 23 trabajadores de la empresa KARAL GROUP S.A.C. Según Hernández *et al* (2008), la muestra es el procedimiento cualitativo es un grupo de personas, comunidades, eventos, sucesos, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos. (p.562).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fase 1: La entrevista

Las técnicas de recolección de datos se realizó a través de una entrevista a 2 expertos en la empresa KARAL GROUP S.A.C para recoger los datos más sobresalientes que permitieron determinar las relaciones de las dimensiones en torno a la gestión capital humano a los trabajadores de la empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao, 2020.

Fase 2: Escala de Likert

Los instrumentos de recolección de datos se basaron en la escala de Likert que contiene 34 ítems en la cual va estar compuesta por las alternativas: a) Nunca, b) Casi nunca, c) A veces, d) Casi Siempre y e) Siempre.

Validez y confiabilidad del instrumento

Según Palella y Martins (2003), la validez es como la falta de orientación. Que representa la relación de lo que se mide y aquello de lo que realmente se quiere medir (p. 172). Se sometió a una técnica de validación, por ello, se requirió la aprobación de expertos para su aprobación a la técnica e instrumento planteado.

Para Hernández et al. (2011), la confiabilidad es el grado en que la aplicación se repite al mismo objeto o sujeto en la cual se produzca resultados iguales (p. 277). Por ello se utilizó el alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

FASE 1: La entrevista

Consistió en preguntar los problemas específicos a los trabajadores que tenían experiencia en la empresa mediante un email o correo electrónico. Ellos respondieron en el correo electrónico sus opiniones que fueron apropiados y aprobados, por ello, sus respuestas fueron puestos en la tesis.

De tal manera, se necesitó una técnica de categorización para que las respuestas sean procesadas, se preciso las respuestas de las categorías en conjunto para ver si coinciden con la variable categórica de las dimensiones.

FASE 2: Escala de Likert

Se fundó a realizar un cuestionario con 34 ítems, en la cual se le aplicó a los trabajadores de la empresa mencionada. Que se estableció con 5 dimensiones y con 13 indicadores.

3.6. Método de análisis de datos

En síntesis, capacitar al personal es una de las faltas del capital humano en la que coincidieron los entrevistado.

En síntesis, el conocimiento es muy importante para la atención al cliente, es una de las faltas del capital humano en que coincidieron los entrevistados.

En síntesis, la motivación es una de las faltas del capital humano en la que coincidieron los entrevistados.

Para Brown (2001). La escala de Likert es un instrumento esencial para acoplar el método de interrogatorio en una investigación en cualquiera de sus formas, es el cuestionario (p. 6).

3.7 Aspectos éticos

El trabajo estuvo sometido al reglamento ético. Hay dos fuentes éticos: el reglamento ético de la Universidad y el Código Nacional de la Integridad Científica -CONCYTEC.

Se realizó respetando los principios éticos del Código Nacional de la Integridad Científica - CONCYTEC y de la UNIVERSIDAD UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Tabla 1

Distribución de las frecuencias para la dimensión Personal Capacitado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	4,3	4,3	4,3
	a veces	4	17,4	17,4	21,7
	casi siempre	3	13,0	13,0	34,8
	siempre	15	65,2	65,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

El 21.7% de los datos refirió un acumulado de validaciones de “nunca” y “a veces” de los encuestados. Esto significa que hubo deficiencia en proceso de capacitación.

Tabla 2

Distribución de las frecuencias para la dimensión Seguridad en sí mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	4,3	4,3	4,3
	casi siempre	8	34,8	34,8	39,1
	siempre	14	60,9	60,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

El 4.3% de los datos refirió un acumulado de validaciones de “nunca” de los encuestados. Esto significa que los trabajadores no tuvieron la confianza suficiente de tomar una decisión para la empresa. Por otro lado, el 95.7% de los encuestados si tuvieron la confianza de tomar una decisión para la empresa.

Tabla 3

Distribución de las frecuencias para la dimensión Conocimiento empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	4,3	4,3	4,3
	casi siempre	8	34,8	34,8	39,1
	siempre	14	60,9	60,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

El 4.3% de los datos refirió un acumulado de validaciones de “nunca” de los encuestados. Esto significa que los trabajadores no tuvieron el conocimiento suficiente para informarle al público. Por otro lado, el 95.7% si tuvieron el conocimiento empresarial suficiente para informarle al público.

Tabla 4

Distribución de las frecuencias para la dimensión Habilidades empresariales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	4,3	4,3	4,3
	a veces	1	4,3	4,3	8,7
	casi siempre	6	26,1	26,1	34,8
	siempre	15	65,2	65,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

El 8.7% de los datos refirió un acumulado de validaciones de “nunca” y “a veces” de los encuestados. Eso significa que los trabajadores no tuvieron las habilidades de adaptarse cuando había cambios en la empresa. Por otro lado, el 91.3% de los trabajadores tuvieron las habilidades de adaptarse a los cambios que hacia la empresa.

Tabla 5

Distribución de las frecuencias para la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	4,3	4,3	4,3
	a veces	1	4,3	4,3	8,7
	casi siempre	7	30,4	30,4	39,1
	siempre	14	60,9	60,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

El 8.7% de los datos refirió un acumulado de validaciones de “nunca” y “a veces” de los encuestados. Eso significa que los trabajadores no se sentían motivados al realizar sus funciones labores. Por otro lado, 91.3% se sentían motivados al realizar sus funciones laborales.

4.2. Estadística Analítica

Análisis de las dimensiones personal capacitado y seguridad en sí mismo en la Empresa KARAL GROUP

a) Prueba de Hipótesis

Ho: La dimensión personal capacitado no tiene relación positiva con la dimensión seguridad en sí mismo en la empresa Karal Group.

H1: La dimensión personal capacitado tiene relación positiva con la dimensión seguridad en sí mismo en la empresa Karal Group.

b) Valores Críticos:

P= 0, 000

Sig. = 0,05

Si: $p < 0,05$ rechazar la hipótesis nula

c) Decisión

$P(0,000) < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

d) Conclusión

La dimensión personal capacitado tiene relación positiva con la dimensión seguridad en sí mismo en la empresa Karal Group.

El coeficiente de determinación es igual a $R^2(0,859) = 0.738$ y el porcentaje $= 0.738 \times 100 = 73.7\%$.

Análisis de las dimensiones seguridad en sí mismo y habilidades empresariales en la Empresa KARAL GROUP

a) Prueba de Hipótesis

HO: La dimensión seguridad en sí mismo no tiene relación positiva con la dimensión habilidades empresariales en la empresa Karal Group.

H1: La dimensión seguridad en sí mismo tiene relación positiva con la dimensión habilidades empresariales en la empresa Karal Group.

b) Valores Críticos:

$P = 0,000$

Sig. = 0,05

Si: $p < 0,05$ rechazar la hipótesis nula

c) Decisión

$P(0,000) < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

d) Conclusión

La dimensión seguridad en sí mismo tiene relación positiva con la dimensión habilidades empresariales en la empresa Karal Group.

El coeficiente de determinación es igual a $R^2(0,788) = 0.621$ y el porcentaje $= 0.621 \times 100 = 62\%$

Análisis de las dimensiones conocimiento empresarial y personal capacitado en la Empresa KARAL GROUP

a) Prueba de Hipótesis

HO: La dimensión conocimiento empresarial no tiene relación positiva con la dimensión personal capacitado en la empresa Karal Group.

H1: La dimensión conocimiento empresarial tiene relación positiva con la dimensión personal capacitado en la empresa Karal Group.

b) Valores Críticos:

P= 0, 000

Sig. = 0,05

Si: $p < 0,05$ rechazar la hipótesis nula

c) Decisión

P (0,000) $< 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

d) Conclusión

La dimensión conocimiento empresarial tiene relación positiva con la dimensión personal capacitado en la empresa Karal Group

El coeficiente de determinación es igual a $R^2 (0,717) (0.717) = 0.514$ y el porcentaje $= 0.514 \times 100 = 51.4\%$

Análisis de las dimensiones habilidades empresariales y motivación en la Empresa KARAL GROUP

a) Prueba de Hipótesis

HO: La dimensión habilidades empresariales no tiene relación positiva con la dimensión motivación en la empresa Karal Group.

H1: La dimensión habilidades empresariales tiene relación positiva con la dimensión motivación en la empresa Karal Group.

b) Valores Críticos:

P= 0, 000

Sig. = 0,05

Si: $p < 0,05$ rechazar la hipótesis nula

c) Decisión

P (0,000) $< 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

d) Conclusión

La dimensión habilidades empresariales tiene relación positiva con la dimensión motivación en la empresa Karal Group.

El coeficiente de determinación es igual a R^2 (0,823) (0.823) =0.677 y el porcentaje = $0.677 \times 100 = 67.7\%$

Análisis de las dimensiones motivación y conocimiento empresarial en la Empresa KARAL GROUP

a) Prueba de Hipótesis

HO: La dimensión motivación no tiene relación positiva con la dimensión conocimiento empresarial en la empresa Karal Group.

H1: La dimensión motivación tiene relación positiva con la dimensión conocimiento empresarial en la empresa Karal Group.

b) Valores Críticos:

P= 0, 000

Sig. = 0,05

Si: $p < 0,05$ rechazar la hipótesis nula

c) Decisión

P (0,000) $< 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

d) Conclusión

La dimensión motivación tiene relación positiva con la dimensión conocimiento empresarial en la empresa Karal Group

El coeficiente de determinación es igual a $R^2 (0,761) (0.761) = 0.579$ y el porcentaje $= 0.579 \times 100 = 57.9\%$

4.3. Relación de las dimensiones de la variable Capital Humano

Tabla 6

Variable: Capital Humano
Personal Capacitado x Seguridad en sí mismo = 73.7%
Seguridad en sí mismo x Habilidades empresariales = 62%
Conocimiento empresarial x Personal Capacitado = 51.4%
Habilidades empresariales x Motivación = 67.7%
Motivación x Conocimiento empresarial = 57.9%

Fuente: Interpretación propia

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación realizado tuvo como variable de estudio el capital humano, y las dimensiones personal capacitado y seguridad en sí mismo, seguridad en sí mismo y habilidades empresariales, conocimiento empresarial y personal capacitado, habilidades empresariales y motivación, motivación y conocimiento empresarial, fueron correlacionadas entre sí con el fin de establecer el grado de asociación de las dimensiones como soporte a la variable.

En este estudio la interrelación de las dimensiones personal capacitado y seguridad en sí mismo, la hipótesis “tiene relación positiva entre personal capacitado y seguridad en sí mismo” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,859$). Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 73.7%

El resultado alcanzado de la correlación personal capacitado y seguridad en sí mismo coincidían con el hallazgo de este trabajo de investigación de Abanto (2018), quien sostuvo que la capacitación es muy importante, ya que así los trabajadores incrementan sus conocimientos, actitudes y valores que ayudaban exitosamente en las tareas que se les confiaba.

Para Díaz (2016), la capacitación del personal estuvo relacionada significativamente con la productividad, por ello, había una cantidad de bienes y servicios en la empresa. Además, así los trabajadores aumentaban más su productividad con la capacitación que le daban.

Para Echevarría (2018), la capacitación a los trabajadores es muy importante porque así obtenían conocimientos, desarrollaban habilidades y competencias para que incrementaran la productividad laboral. Además, al capacitar al personal aumentaban más sus bienes y servicios que ofrecían la empresa.

En este estudio la interrelación de las dimensiones seguridad en sí mismo y habilidades empresariales, la hipótesis “tiene relación positiva entre seguridad en sí mismo y habilidades empresariales” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,788$). Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 62%

El resultado alcanzado de la correlación seguridad en sí mismo y habilidades empresariales coincidían con el hallazgo de este trabajo de investigación de Bardalez (2020), sostuvo que la confianza es importante, ya que siendo uno mismo, únicos y exclusivos ayuda a la empresa realizando sus labores con éxito.

Según Alvarado (2018), habían sido despedidos por su empleador bajo el argumento de pérdida de confianza a los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado. Por lo tanto, la confianza fue importante para la empresa. Además, si tu demuestras confianza a tus compañeros o jefes ellos te pueden recompensar que seas su mano derecha en todo lo que haga o que tus compañeros te pidan ayuda o un consejo para la empresa.

Para Aziz, Zmary y Wuensch (2018), la autoestima estuvo relacionada negativamente con la adicción al trabajo, mientras que la adicción al trabajo se relacionaba positivamente con el estrés laboral, así es, porque mientras tenga autoestima o eres seguro de ti mismo podrías hacer tus trabajos hasta lo hora que quieras. Por otro lado, si eras adicto al trabajo te puedes estresar al punto de desmayarte y eso no es bueno para la salud. Además, no todo es trabajo, porque tu cuerpo y mente necesita también descanso y si no le das de puedes enfermar.

En este estudio la interrelación de las dimensiones conocimiento empresarial y personal capacitado, la hipótesis “tiene relación positiva entre conocimiento empresarial y personal capacitado” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,717$). Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 51.4%

El resultado alcanzado de la correlación conocimiento empresarial y personal capacitado coincidían con el hallazgo de este trabajo de investigación de Castillo (2017), sostuvo que el conocimiento es muy importante porque con la información que obtienes permite optimizar la productividad y eficiencia para la empresa.

Según Obispo M. (2018), el conocimiento fueron procedimientos que través de ella se almacenaba, transmitía, producía, adquiría, conocimiento, experiencias, información e ideas, por lo tanto, es para mejorar la calidad y el desarrollo para la

empresa. Además, al conocer muchos temas puedes ayudar o transmitir a tus compañeros o a las personas de tu entorno.

Para Heredia (2017), el nivel de conocimiento fue medio bajo, sobre los negocios internacionales por parte de los encargados de las exportaciones de las empresas agroexportadoras que tiene operaciones. Por lo tanto, los clientes no sentían seguros si podían confiar a la empresa sus mercancías, porque no sabía si llegaría bien a su destino, ya que los trabajadores tenían bajo conocimiento sobre el tema.

En este estudio la interrelación de las dimensiones habilidades empresariales y motivación, la hipótesis “tiene relación positiva entre habilidades empresariales y motivación” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,823$). Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 67.7%

El resultado alcanzado de la correlación habilidades empresariales y motivación coincidía con el hallazgo de este trabajo de investigación de Guerra (2019), sostuvo que las habilidades se vienen desplegando a todo nivel y cada vez se hacen necesarios, ya que las relaciones se vuelven más importante, ya que hay más empleados interactuando con sus jefes.

Según Medina (2018), las habilidades gerenciales estaban relacionadas directamente y significativamente con la inteligencia emocional en los directivos de COFOPRI- 2016. Por lo tanto, los directivos tenían la habilidad de percibir cuando algún compañero se sentía mal o estaba preocupado y también podría comprenderlos. Además, los directivos tenían la habilidad de autocontrolarse cuando se trataba de sus propios sentimientos y emociones.

Según Sharma, Oczkowski y Hicks (2016), experimentaban escasez de habilidades la mitad de las empresas. Por lo tanto, era un problema para la empresa, porque no se adaptaban bien a los cambios y también no sabían cómo resolver un problema cuando había en su zona de trabajo. Además, no podían controlar su frustración cuando cometían algún error y eso hacía que los trabajos lleguen tarde y mal por lo apurado que lo hacían.

En este estudio la interrelación de las dimensiones motivación y conocimiento empresarial, la hipótesis “tiene relación positiva entre motivación y conocimiento empresarial” fue aceptada ($p < 0,05$; $R = 0,761$). Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 57.9%

El resultado alcanzado de la correlación motivación y conocimiento empresarial coincidían con el hallazgo de este trabajo de investigación de Vargas M. y Estrada M. (2017), la motivación es importante porque se considerada la fuerza impulsadora de la conducta humana, que cobra valor con el trabajo para así lograr la satisfacción laboral.

Según Abt (2018), la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, con un nivel moderado en la Contraloría General de la República 2016. Por ello, es muy importante la motivación en la empresa porque así hace un buen trabajo de calidad de servicio o del trabajo de lo que realiza el trabajador. Además, la motivación hace que sus trabajadores hagan sus trabajos con entusiasmo y de manera satisfactoria.

Para Rodas (2015), la motivación existe influencia positiva y significativa hacia la rotación del personal en la empresa Overall Executive Solutions S. A. Por lo tanto, el personal se sentía satisfecho cuando había rotación del personal, ya que cuando había esa acción aprendía aún más sus labores y las labores de lo que hacía sus compañeros y eso les motivaba de hacer mejores sus funciones laborales, porque si seguían así podrían de subir de puesto. Además, si una persona faltaba al trabajo la otra persona podría ocupar su puesto, ya que sabía cómo es el manejo de la función de su compañero por la rotación del personal que hacían en la empresa. También aparte le ayudaba a su compañero de cumplir sus obligaciones.

VI. CONCLUSIÓN

- a) El capital humano en la empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao está relacionado con las interacciones de las dimensiones personal capacitado, seguridad en sí mismo, conocimiento empresarial, habilidades empresariales y motivación.
- b) Las interacciones son personal capacitado/ seguridad en sí mismo con un coeficiente de determinación de 73.7%, seguridad en sí mismo/ habilidades empresariales con un coeficiente de determinación de 62%, conocimiento empresarial/ personal capacitado con un coeficiente de determinación de 51.4%, habilidades empresariales/ motivación con un coeficiente de determinación de 67.7%, motivación/ conocimiento empresarial con un coeficiente de determinación de 57.9%.

VII. RECOMENDACIONES

- a) Los empresarios de la empresa KARAL GROUP pueden tomar en cuenta las interacciones que tiene mayor coeficiente de determinación, precisar las dimensiones interactuantes para mejorar las capacidades labores dentro de la empresa.
- b) Los investigadores pueden utilizar el método y los instrumentos de este trabajo para abordar la solución de problemas similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, L. (2019). Propuesta de un programa para capacitar personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2018. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38374>
- Abt, E. (2018). Motivación y desempeño laboral en la Contraloría General de la República 2016. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14707>
- AlGhamdi, K., Khurram H. & Asiri Y. (2017). The welcoming attitude of dermatologists towards complementary and alternative medicine despite their lack of knowledge and training. Saudi Pharmaceutical Journal, 25, 838-843. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2016.12.005>
- Alvarado, G. (2018). análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza del régimen laboral privado. Tesis. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. Piura. URI <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1959>
- Angulo, E. (2012). Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso. Recuperado de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html
- Arismendi, E. (21 de abril de 2013). Tipos y diseño de la investigación. Recuperado de <http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/>
- Aziz, S., Zamyar S. y Wuensch, K. (2018). The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. Personality and Individual Differences, 121, 74- 79. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.024>
- Bardalez, R. (2020). la designación de funcionarios en cargos de confianza y la gestión municipal de Moyobamba, 2019. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40624>

- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, 33 (16). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas M. y Brito, T. (abril, 2007). capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de Investigación. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Recuperado de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Castillo, L. (2017). Gestión del conocimiento y el fortalecimiento del trabajo parlamentario del congreso peruano en el período anual de sesiones 2016 – 2017. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14552>
- Cota, J. y Rivera, J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Técnica Administrativa*, 2 (16). Recuperado de www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm
- Definición de autoestima según varios autores (s.f). Recuperado de <https://www.monografias.com/docs/Definici%C3%B3n-de-autoestima-seg%C3%BAn-varios-autores-P3GRJ4CMZ>
- Diaz K. (2016). La Capacitación del Personal y su relación con la Productividad de la empresa Maestro Perú s. a., Independencia lima, 2016. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, Lima. URI. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2321>
- Echevarría M. (2018). Capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22663>
- Fabila, A., Minami, H. y Izquierdo, M. (2013). La escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos. *UJAT: Perspectivas Docentes*. Recuperado de <http://revistas.ujat.mx/index.php/perspectivas/article/view/589>

- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Espacios*, 2 (26). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html>
- Guerra, A. (2019). Habilidades directivas y desarrollo personal de los socios de la cooperativa La Alternativa de Lima, 2019. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39187>
- Heredia, P. (2017). "Análisis del nivel de conocimiento sobre negocios internacionales que presentan los encargados de las exportaciones en las empresas agroexportadoras de Sullana en el año 2017". Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26490>
- Investigación e Innovación Metodológica (4 de septiembre de 2017). Población y muestra. Recuperado de <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/>
- Krishna, A. y Kim S. (2020). Exploring customers' situational and word-of-mouth motivations in corporate misconduct. *Public Relations Review*, 46, <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101892>
- Llanes, A. (2011). Estrategia educativa para el desarrollo de las habilidades profesionales desde las prácticas preprofesionales en la especialidad contabilidad. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/Consideraciones%20teoricas%20acerca%20de%20las%20habilidades.htm>
- Martínez, M. y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo Metodológico de la investigación social. *Redhecs: Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, pp. 107- 127. Recuperado de <file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-CharacterizacionDeLaValidezYConfiabilidadEnElConstr-6844563.pdf>

- Medina, J. (2018). Inteligencia emocional y las habilidades gerenciales en los directivos de COFOPRI-2016. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15313>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 2 (33). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Obispo, M. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16059>
- Petrakis, M., Robinson R., Myers K., Kroes S. y O' Connor S. (2018). Dual diagnosis competencies: A systematic review of staff training literature. *Addictive Behaviors Reports*, 7, 53- 57. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2018.01.003>
- Rodas, P. (2015). La motivación y su influencia en la rotación de personal de la empresa Overall Executive Solutions S. A. Miraflores – Lima: 2015. Tesis. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Lima. URI <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17785>
- Saldaña, C. y Reategui, S. (2017). El rol de las habilidades sociales en la aplicación de un método para desarrollar el aprendizaje cooperativo: el aprendizaje basado en proyectos. Tesis. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. URI <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8917>
- Segara M. y Bou J. (2004 y 2005). Concepto. Tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de economía y empresa*, 52- 53 (22). Recuperado de <file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-ConceptoTiposYDimensionesDelConocimiento-2274043.pdf>
- Sharma, K., Oczkowski, E. y Hicks, J. (2016). Skill shortages in regional Australia: A local perspective from the Riverina. *Economic Analysis and Policy*, 52, 34-44. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2016.08.001>

- Vargas, M. y Estrada, M. (2017). La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia – Tarma. Tesis. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. URI <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1995>
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2011). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>
- Vera, A. (2008). Principales tipos de Investigación. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion2.shtml>
- Zaga, M. y Chayña, I. (2017). Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú. Tesis. Repositorio de la Universidad nacional del Altiplano. Puno. URI <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5876>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable (concepto)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión (de la variable)	Definición conceptual	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Capital Humano	Según Bustamante (2003), por su parte, especifica el capital humano como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral.	La variable capital humano se medirá mediante las dimensiones personal capacitado, seguro de sí mismo, conocimiento, habilidades y motivación	Personal capacitado	Para Chiavenato (2009): La capacitación, es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo (p. 312).	Producción	1 al 2	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Muy deacuerdo (125- 170) Muy desacuerdo (80- 124)
					Calidad	3 al 5	A veces (3) Casi Siempre (4)	Indiferente (34- 79)
					Satisfacción Laboral	6 al 8	Siempre (5)	
			Seguridad en sí mismo	Craig (1994) considera a la autoestima como observarse a uno mismo con rasgos positivas. Los éxitos o fracasos personales bajo distintas situaciones pueden considerarse como derrotados e ingenuos.	Toma de decisiones	9 al 10	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Muy deacuerdo (125- 170) Muy desacuerdo (80- 124)
					Comportamiento	11 al 13	A veces (3) Casi Siempre (4)	Indiferente (34- 79)
					Empatía	14 al 16	Siempre (5)	
			Conocimiento empresarial	según Alavi y Leidner (2003) el conocimiento como la información que el individuo posee en su pensamiento, subjetiva y personalizada, relacionada con métodos y con acciones, precisos o estructurales (p.19).	Información	17 al 18	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Muy deacuerdo (125- 170) Muy desacuerdo (80- 124)
					Experiencia	19 al 20	A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Indiferente (34- 79)
			Habilidades empresariales	Para Álvarez, C., (1990) define las habilidades en el plano didáctico como: "Las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio con el fin de transformarlo, humanizarlo" (p.71).	Adaptación	21 al 23	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Muy deacuerdo (125- 170) Muy desacuerdo (80- 124)
					Trabajo en equipo	24 al 26	A veces (3) Casi Siempre (4)	Indiferente (34- 79)
					Asertividad	27 al 28	Siempre (5)	
			Motivación	Según Arias, H. (2004) motivación en términos generales, se puede considerar que está formada por todos aquellos elementos capaces de provocar, sostener y guiar la conducta hacia una meta.	Rendimiento	29 al 31	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)	Muy deacuerdo (125- 170) Muy desacuerdo (80- 124) Indiferente (34- 79)
					Clima Laboral	32 al 34	Casi Siempre (4) Siempre (5)	

Anexo 2: Preguntas de la entrevista a los trabajadores

29/6/2020

Gmail - PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA



kemi madeleine barbaran guerra <kbarbaranguerra@gmail.com>

PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

Silvia Alvites <silviaalvites@gmail.com>

20 de junio de 2020 a las 18:14

Para: kemi madeleine barbaran guerra <kbarbaranguerra@gmail.com>

- 1_ No funcionaría bien la empresa por el personal que no está preparado para realizar sus funciones acavalidad.
- 2_ No se podría hacer tomar decisiones sin tener al personal seguro y no tener iniciativa.
- 3_ Al no tener el conocimiento por parte del personal daría un mal servicio al cliente, ya que no podría explicarle lo que quería saber el cliente y eso dañaría a la empresa y a su persona.
- 4_ Al no tener pericia sus labores serian pausado.
- 5_ Los empleados por falta de motivación tendrían bajo rendimiento en la empresa y no tendría posibilidades de un aumento o ascenso.

Yo Silvia Elena Chancafe Alvites con Dni 42237135 autorizo a la srta. Kemi Madeleine Barbaran Guerra tomar esta información para tu tesis titulada "El Capital Humano en la Empresa Karal Group "

Callao, 19 de Junio del 2020

[Texto citado oculto]



walter gill <wgill@karalgroup.com >

Mie 17/06/2020 21:09

Para: Usted

El 2020-06-17 11:43, walter gill escribió:

> Estimada Kemi

>

> Buenos días

>

> Con relación a las preguntas enviadas debo precisar lo siguiente:

>

> 1.- La carencia de personal capacitado en la organizacion, se debe en
> nuestro caso por la poca inversion en capacitar al personal a fin de
> potenciar sus habilidades, ademas de contratar a personal con poca
> experiencia.

>

> 2.- El deficit de no contar con personal seguro de si mismo es un
> porcentaje menor en vista que si no resulta en un periodo de prueba no
> se le renueva el contrato.

>

> 3.- La deficiencia al no tener el conocimiento por parte del personal,
> redundaria en un pesimo servicio al cliente y por consiguiente un
> daño irreparable a la reputacion de nuestra representada.

>

> 4.- La falta de al no tener habilidades por parte del personal,
> ocasionaria un retraso dentro del procedimiento de despacho
> ocasionando sobre costos que se incrementan a diario.

>

> 5.- La escasez por la falta de motivación por parte del personal en
> la organización, es la rutina el no poder mirar con entusiasmo un
> futuro cercano con mayor expectativas de un ascenso o de una mejora en
> sus haberes.

Asimismo, yo Walter Hugo Gill Cavassa identificado con DNI 06070225 autorizo a la señorita Kemi Madeleine Barbaran Guerra, pueda tomar esta información para su tesis titulada " El Capital Humano en la Empresa Karal Group.

Callao, 17 de junio de 2020

Anexo 3: Evaluación de Instrumentos de los expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación:		El Capital Humano en la empresa KARAL GROUP S.A.C, Callao, 2020					
Apellidos y nombres del investigador:		Barbaran Guerra Kemi Madeleine					
Apellidos y nombres del experto:		Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo					
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/ PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Capital Humano	Personal capacitado	Producción	Usted ha sido capacitado para realizar una excelente producción de transporte de carga que satisfacen las necesidades de los empresarios peruanos y extranjeros	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	X		
			Usted ha sido capacitado para aumentar la producción de bienes y servicios con su fuerza laboral		X		
		Calidad	Usted ha sido capacitado para realizar un excelente trabajo de calidad		X		
			Usted ha sido capacitado para elaborar los productos con buena calidad		X		
			Usted ha sido capacitado para realizar los procesos de calidad de los productos		X		
		Satisfacción Laboral	Usted como personal capacitado se siente satisfecho cuando atiende a un cliente		X		
			El cliente se siente satisfecho cuando un personal capacitado le atiende		X		
			Usted como personal capacitado se siente satisfecho cuando el cliente que atendió vuelve otra vez		X		
	Seguro de sí mismo	Toma de decisiones	Usted está seguro de sí mismo al momento de tomar una decisión sobre la empresa o de un trabajo		X		
			Usted antes de tomar una decisión consulta con sus compañeros		X		
		Comportamiento	Usted se siente seguro de sí mismo al momento de saludar a su jefe y saludar a sus compañeros		X		
			Cuando un compañero está en conflicto con su trabajo, usted se siente seguro de sí mismo para orientarlo y que haga lo correcto		X		
			Usted se siente seguro de sí mismo al terminar un trabajo, pero al momento de entregar se percata que le falta algo no se comporta con mala actitud sino lo resuelve tranquilamente y con serenidad		X		
		Empatía	Usted cuando es seguro de sí mismo y siente empatía por los demás todo alrededor va mejor		X		
Cuando usted ve a un compañero que esta triste o decaído, hace que exprese sus sentimientos o emociones y comprende lo que siente	x						

		Usted se preocupa por los problemas de los demás y también capta la comunicación no verbal, ya sea los gestos o el tono de voz			X		
Conocimiento	Información	Usted comparte información cuando se entera de alguna noticia o dato			X		
		Usted conserva información de la empresa cuando comenzó a trabajar ahí			X		
	Experiencia	Usted posee experiencia y con el tiempo ayudo a la empresa y también a sus demás compañeros			X		
		Usted tiene experiencia en el puesto que le asignaron cuando comenzó a trabajar ahí			X		
Habilidades	Adaptación	Usted tiene la habilidad de adaptarse rápidamente en el puesto de trabajo que le asignaron			X		
		Usted tiene la habilidad de adaptarse rápidamente cuando hay cambios en la empresa			X		
		Usted tiene la habilidad de adaptarse cuando llega gente nueva al trabajo o a la empresa			X		
	Trabajo en equipo	Usted tiene la habilidad de trabajar en equipo en vez de hacerlo solo			X		
		Usted cuando hace trabajo en equipo hace que colaboren con sus responsabilidades			X		
		Usted tiene la habilidad para intervenir en una disputa entre compañeros cuando trabajan en equipo			X		
	Asertividad	Usted tiene la habilidad de respetar las opiniones de sus compañeros			X		
		Usted tiene la habilidad de comunicar ideas, sentimientos y defender los derechos sin la intención de herir o perjudicar algún compañero			X		
	Motivación	Rendimiento	Usted se siente valorado y reconocido por los trabajos que realiza			X	
Usted está satisfecho con los horarios que le brinda la empresa					X		
Usted cuando termina antes su labor se puede retirar antes de la hora acordada					X		
Clima Laboral		Usted hace sus labores en un ambiente cómodo y limpio			X		
		Usted es reconocido o recompensado por las labores o tareas que realiza			X		
		Usted tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones			X		
Firma del experto	Fecha __/__/__						




 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
 COLEGIO REGIONAL DE LICENCIADOS
 EN ADMINISTRACIÓN
 CORLAD - LIMA 028255

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El Capital Humano en la empresa KARAL GROUP S.A.C, Callao, 2020								
Apellidos y nombres del investigador:			Barbaran Guerra Kemi Madeleine					
Apellidos y nombres del experto:		Dr. Teodoro Carranza Estela						
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Capital Humano	Personal capacitado	Producción	Usted ha sido capacitado para realizar una excelente producción de transporte de carga que satisfacen las necesidades de los empresarios peruanos y extranjeros	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	x			
			Usted ha sido capacitado para aumentar la producción de bienes y servicios con su fuerza laboral		x			
		Calidad	Usted ha sido capacitado para realizar un excelente trabajo de calidad		x			
			Usted ha sido capacitado para elaborar los productos con buena calidad		x			
			Usted ha sido capacitado para realizar los procesos de calidad de los productos		x			
		Satisfacción Laboral	Usted como personal capacitado se siente satisfecho cuando atiende a un cliente		x			
			El cliente se siente satisfecho cuando un personal capacitado le atiende		x			
			Usted como personal capacitado se siente satisfecho cuando el cliente que atendió vuelve otra vez		x			
		Seguro de sí mismo	Toma de decisiones		Usted está seguro de sí mismo al momento de tomar una decisión sobre la empresa o de un trabajo	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	x	
	Usted antes de tomar una decisión consulta con sus compañeros			x				
	Comportamiento		Usted se siente seguro de sí mismo al momento de saludar a su jefe y saludar a sus compañeros	x				
			Cuando un compañero está en conflicto con su trabajo, usted se siente seguro de sí mismo para orientarlo y que haga lo correcto	x				
			Usted se siente seguro de sí mismo al terminar un trabajo, pero al momento de entregar se percata que le falta algo no se comporta con mala actitud sino lo resuelve tranquilamente y con serenidad	x				
	Empatía		Usted cuando es seguro de sí mismo y siente empatía por los demás todo alrededor va mejor	x				
			Cuando usted ve a un compañero que esta triste o decaído, hace que exprese sus sentimientos o emociones y comprende lo que siente	x				

		Usted se preocupa por los problemas de los demás y también capta la comunicación no verbal, ya sea los gestos o el tono de voz				X		
Conocimiento	Información	Usted comparte información cuando se entera de alguna noticia o dato				X		
		Usted conserva información de la empresa cuando comenzó a trabajar ahí				X		
	Experiencia	Usted posee experiencia y con el tiempo ayudo a la empresa y también a sus demás compañeros				X		
		Usted tiene experiencia en el puesto que le asignaron cuando comenzó a trabajar ahí				X		
Habilidades	Adaptación	Usted tiene la habilidad de adaptarse rápidamente en el puesto de trabajo que le asignaron				X		
		Usted tiene la habilidad de adaptarse rápidamente cuando hay cambios en la empresa				X		
		Usted tiene la habilidad de adaptarse cuando llega gente nueva al trabajo o a la empresa				X		
	Trabajo en equipo	Usted tiene la habilidad de trabajar en equipo en vez de hacerlo solo				X		
		Usted cuando hace trabajo en equipo hace que colaboren con sus responsabilidades				X		
		Usted tiene la habilidad para intervenir en una disputa entre compañeros cuando trabajan en equipo				X		
	Asertividad	Usted tiene la habilidad de respetar las opiniones de sus compañeros				X		
		Usted tiene la habilidad de comunicar ideas, sentimientos y defender los derechos sin la intención de herir o perjudicar algún compañero				X		
Motivación	Rendimiento	Usted se siente valorado y reconocido por los trabajos que realiza				X		
		Usted está satisfecho con los horarios que le brinda la empresa				X		
		Usted cuando termina antes su labor se puede retirar antes de la hora acordada				X		
	Clima Laboral	Usted hace sus labores en un ambiente cómodo y limpio				X		
		Usted es reconocido o recompensado por las labores o tareas que realiza				X		
		Usted tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones				X		
Firma del experto		Fecha _01_ / _07_ / _2020_						



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
CLAD 08171

Anexo 4: Prueba de confiabilidad

Prueba Piloto

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	34

Prueba Definitiva

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	34

Anexo 5: Correlaciones de mis dimensiones

		Correlaciones				
		Personal capacitado	Seguridad_en _sí_mismo	Conocimiento empresarial	Habilidades empresariales	Motivación
Personal capacitado	Correlación de Pearson	1	,859**	,717**	,680**	,697**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	23	23	23	23	23
Seguridad_en _sí_mismo	Correlación de Pearson	,859**	1	,831**	,788**	,815**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	23	23	23	23	23
Conocimiento empresarial	Correlación de Pearson	,717**	,831**	1	,788**	,761**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	23	23	23	23	23
Habilidades empresariales	Correlación de Pearson	,680**	,788**	,788**	1	,823**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	23	23	23	23	23
Motivación	Correlación de Pearson	,697**	,815**	,761**	,823**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	23	23	23	23	23

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

Fuente: elaboración propia

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KARAL GROUP

Señoras(es), trabajadores del Callao esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

La prueba tiene como objetivo determinar las relaciones de las dimensiones en torno a la gestión capital humano a los trabajadores de la empresa KARAL GROUP S.A.C., Callao, 2020

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “x” en una sola alternativa.

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ÍTEM	N	CN	AV	CS	S
1	Usted ha sido capacitado para realizar una excelente producción de transporte de carga que satisfacen las necesidades de los empresarios peruanos y extranjeros					
2	Usted ha sido capacitado para aumentar la producción de bienes y servicios con su fuerza laboral					
3	Usted ha sido capacitado para realizar un excelente trabajo y de acuerdo a las normas vigentes					
4	Usted ha sido capacitado para elaborar los productos con buena calidad					
5	Usted ha sido capacitado para realizar los procesos de calidad de los productos					
6	Usted como personal capacitado se siente satisfecho cuando atendió a un cliente					
7	El cliente se siente satisfecho cuando un personal capacitado le atiende					
8	Usted como personal capacitado se siente satisfecho cuando el cliente que atendió vuelve otra vez					
9	Usted está seguro de sí mismo al momento de tomar una decisión sobre la empresa o de un trabajo					
10	Usted antes de tomar una decisión consulta con sus compañeros					
11	Usted se siente seguro de sí mismo al momento de saludar a su jefe y saludar a sus compañeros					
12	Cuando un compañero está en conflicto con su trabajo, usted se siente seguro de sí mismo para orientarlo y que haga lo correcto					

13	Usted se siente seguro de sí mismo al terminar un trabajo, pero al momento de entregar se percata que le falta algo no se comporta con mala actitud sino lo resuelve tranquilamente y con serenidad					
14	Usted cuando es seguro de sí mismo y siente empatía por los demás todo alrededor va mejor					
15	Cuando usted ve a un compañero que esta triste o decaído, hace que exprese sus sentimientos o emociones y comprende lo que siente					
16	Usted se preocupa por los problemas de los demás y también capta la comunicación no verbal, ya sea los gestos o el tono de voz					
17	Usted comparte información cuando se entera de alguna noticia o dato					
18	Usted conserva información de la empresa cuando comenzó a trabajar ahí					
19	Usted posee experiencia y con el tiempo ayudo a la empresa y también a sus demás compañeros					
20	Usted tiene experiencia en el puesto que le asignaron cuando comenzó a trabajar ahí					
21	Usted tiene la habilidad de adaptarse rápidamente en el puesto de trabajo que le asignaron					
22	Usted tiene la habilidad de adaptarse rápidamente cuando hay cambios en la empresa					
23	Usted tiene la habilidad de adaptarse cuando llega gente nueva al trabajo o a la empresa					
24	Usted tiene la habilidad de trabajar en equipo en vez de hacerlo solo					
25	Usted cuando hace trabajo en equipo hace que colaboren con sus responsabilidades					
26	Usted tiene la habilidad para intervenir aliviando una disputa entre compañeros cuando trabajan en equipo					
27	Usted tiene la habilidad de respetar las opiniones de sus compañeros					
28	Usted tiene la habilidad de comunicar ideas, sentimientos y defender los derechos sin la intención de herir o perjudicar algún compañero					
29	Usted se siente valorado y reconocido por los trabajos que realiza					
30	Usted está satisfecho con los horarios que le brinda la empresa					
31	Usted cuando termina antes su labor se puede retirar antes de la hora acordada					
32	Usted hace sus labores en un ambiente cómodo y limpio					
33	Usted es reconocido o recompensado por las labores o tareas que realiza					
34	Usted tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones laborales					