

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

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

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA MEJORA  
EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA PEQUEÑA EMPRESA SECTOR  
MADERERO EN CALLERIA, AÑO 2020”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PAULINA MISHEL RUBIO GONZALES**

**JUNIOR RIOS CHAVEZ**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TITULOS
'Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia'



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 9:00 am del día Miércoles 29 de Diciembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: 'LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA PEQUEÑA EMPRESA SECTOR MADERERO EN CALLERIA, AÑO 2020' por el/la/los Bachilleres en Administración: Paulina Mishel Rubio Gonzales, EN FORMA PRESENCIAL:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

'La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado...'

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 10:00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Signature of Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Signature of Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

Signature of Mg. Roger Lozano Ruiz
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro



Signature of Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las.....**9:00 am**.....del día Miércoles 29 de Diciembre del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA PEQUEÑA EMPRESA SECTOR MADERERO EN CALLERIA, AÑO 2020"** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Junior Ríos Chávez, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:


- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

.....**Aprobado por unanimidad**.....


Siendo las.....**10:00 am**.....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

  
.....  
**Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes**  
Presidente

  
.....  
**Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias**  
Miembro

  
.....  
**Mg. Roger Lozano Ruiz**  
Miembro



  
.....  
**Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga**  
Secretario Académico



## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

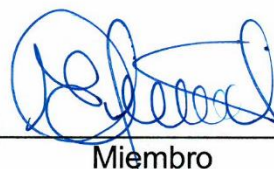
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



---

Presidente

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias



---

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz



---

Miembro

Dr. Juan José Palomino Ochoa



---

Asesor

Bach. Paulina Mishel Rubio Gonzales



---

Tesista

Bach. Junior Rios Chavez



---

Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N°0540-2021**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

“LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA PEQUEÑA EMPRESA SECTOR MADERERO EN CALLERIA, AÑO 2020”.

Cuyo(s) autor (es) : RUBIO GONZALES, PAULINA MISHEL  
RIOS CHAVEZ, JUNIOR

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.  
Profesional : ADMINISTRACION.  
Asesor(a) : DR. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 1%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que Si se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia

FECHA 13/12/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON  
Dirección de Producción Intelectual

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Paulina Mishel Rubio Gonzales

Autor de la TESIS titulada:

"La Administración del capital humano y la mejora en la productividad en la pequeña empresa sector maderero en Calleria, año 2020"

Sustentada el año: 2021.

Con la asesoría de: Dr. Juan Jose Palomino Ochoa.

En la Facultad de: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración.

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:


**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente.

Fecha: 29 / 12 / 2021.

Email: Paurubio669@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 969580784

DNI: 74062525



# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Junior Rios Chávez.

Autor de la TESIS titulada:

«La administración del capital humano y la mejora en la productividad en la pequeña empresa sector maderero en Calleria, año 2020».

Sustentada el año: 2021.

Con la asesoría de: Dr. Juan José Palomino Ochoa.

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración.

### Autorizo la publicación:

PARCIAL

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 12 / 2021



Email: juniorrioschavez@outlook.com

Firma: \_\_\_\_\_

Teléfono: 981263711

DNI: 72494598

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a la memoria de mi padre. A mi querida madre, por brindarme su amor y por ser mi mayor motivación. A mis hermanos, por ser el modelo a seguir y la razón de sentirme tan orgullosa.

**Paulina Mishel.**

Dedicado a mi madre ya que gracias a su crianza puedo mejorar día tras día, quien me enseñó a ser cordial justo y amable con todos los que me rodean y a convertirme en el hombre que soy hoy en día. A mi padre por su peculiar forma de querer.

**Junior.**



## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a Dios, por brindarnos salud, vida y las fuerzas: además, por permitirnos culminar con esta etapa de nuestra vida universitaria.

Agradecemos a la Universidad Nacional de Ucayali, sobre todo a la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables la cual fue nuestra casa de estudios durante 5 años gracias a la misma que aprendimos a amar la administración y a ejércela con pasión y ética.

A cada uno de nuestros maestros, por compartir sus conocimientos con nosotros para así convertirnos en los profesionales que somos.

Y a nuestro asesor, por todo su apoyo y soporte durante la realización de esta tesis.

# ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
ÍNDICE .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema General .....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos .....	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. Hipótesis General.....	5
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.5. VARIABLES .....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	8
1.7. VIABILIDAD .....	9
1.8. LIMITACIONES.....	9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. ANTECEDENTES .....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1. Administración del capital humano.....	17
2.2.2. Productividad.....	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	23
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	26
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	28
3.3.1. Población.....	28
3.3.2. Muestra.....	28
3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	28
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	30
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
5.1. CONCLUSIONES .....	74
5.2. RECOMENDACIONES .....	75
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	76
ANEXO .....	79



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Captación de personal – I.....	30
<b>Tabla 2.</b> Captación de personal – II.....	32
<b>Tabla 3.</b> Captación de personal – III.....	34
<b>Tabla 4.</b> Clima laboral – I.....	36
<b>Tabla 5.</b> Clima laboral – II.....	38
<b>Tabla 6.</b> Clima laboral – III.....	40
<b>Tabla 7.</b> Capacitación de personal – I.....	42
<b>Tabla 8.</b> Capacitación de personal – II.....	44
<b>Tabla 9.</b> Capacitación de personal – III.....	46
<b>Tabla 10.</b> Ventas a mayor volumen – I.....	48
<b>Tabla 11.</b> Ventas a mayor volumen – II.....	50
<b>Tabla 12.</b> Ventas a mayor volumen – III.....	52
<b>Tabla 13.</b> Rendimiento en la productividad – I.....	54
<b>Tabla 14.</b> Rendimiento en la productividad – II.....	56
<b>Tabla 15.</b> Rendimiento en la productividad – III.....	58
<b>Tabla 16.</b> Confianza mutua y rentabilidad – I.....	60
<b>Tabla 17.</b> Confianza mutua y rentabilidad – II.....	62
<b>Tabla 18.</b> Confianza mutua y rentabilidad – III.....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Captación de personal – I.....	30
<b>Figura 2.</b> Captación de personal – II.....	32
<b>Figura 3.</b> Captación de personal – III.....	34
<b>Figura 4.</b> Clima laboral – I.....	36
<b>Figura 5.</b> Clima laboral – II.....	38
<b>Figura 6.</b> Clima laboral – III.....	40
<b>Figura 7.</b> Capacitación de personal – I.....	42
<b>Figura 8.</b> Capacitación de personal – II.....	44
<b>Figura 9.</b> Capacitación de personal – III.....	46
<b>Figura 10.</b> Ventas a mayor volumen – I.....	48
<b>Figura 11.</b> Ventas a mayor volumen – II.....	50
<b>Figura 12.</b> Ventas a mayor volumen – III.....	52
<b>Figura 13.</b> Rendimiento en la productividad – I.....	54
<b>Figura 14.</b> Rendimiento en la productividad – II.....	56
<b>Figura 15.</b> Rendimiento en la productividad – III.....	58
<b>Figura 16.</b> Confianza mutua y rentabilidad – I.....	60
<b>Figura 17.</b> Confianza mutua y rentabilidad – II.....	62
<b>Figura 18.</b> Confianza mutua y rentabilidad – III.....	64

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo: establecer en qué medida la administración del capital humano está asociada con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020; el capital humano resulta muy valioso en toda organización, además su administración requiere de la experticia en este campo, por las diferentes complejidades que tienen los recursos humanos en cada uno de sus puestos, por ello que se estableció la captación del personal con perfil adecuado para el puesto está asociada con la mejora de ventas con el incremento de mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera, asimismo, conocer que el clima laboral está asociada con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera y como último objetivo específico ha sido analizar en qué medida la capacitación del personal tiene relación con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020, el marco metodológico fue correlacional de tipo básica cuantitativa, no experimental. De los resultados de la investigación de acuerdo al trabajo de campo se concluye que la administración de manera adecuada del capital humano está asociada con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

**Palabras Claves:** Capital humano, productividad, pequeña empresa.



## ABSTRACT

The research was to objective to establish to what extent the adequate management of human capital is associated with the improvement of productivity in the small company of the wood sector of the Calleria district, 2020; Human capital is very valuable in any organization, in addition, its administration requires expertise in this field, due to the different complexities that human resources have in each of their positions, which is why the recruitment of personnel with the appropriate profile was established for The position is associated with the improvement of sales with the increase of greater volume in the small company of the wood sector, also, knowing that the work environment is associated with the productivity performance in the small company of the wood sector and finally The specific objective has been to analyze to what extent the training of personnel is related to mutual trust and profitability in the small company in the wood sector of the Calleria district, 2020, the methodological framework is correlational of a basic quantitative type, not experimental, of the Research results, according to field work, it is concluded that the adequate administration of capital human is associated with the improvement of productivity in the small business of the wood sector of the Calleria district, 2020.

**Keywords:** Human Capital, Productivity, Small business.

## INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la administración del capital humano está asociada y la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020, busca asociar el grado de relación sobre la administración del capital humano que tiene incidencia en la mejora de la productividad.

El capital humano en la actualidad es un factor importante en los negocios que debe ser tratado de manera adecuada en el que la administración de manera pertinente contribuye significativamente en mejores resultados de la rentabilidad de las empresas como consecuencia de la productividad, en ese sentido la investigación tiene aportes importantes por las nuevas teorías que presenta como consecuencia del incremento en la productividad.

La investigación cuenta con una estructura definida de acuerdo al reglamento propuesto por la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.

Capítulo I: Se describen de manera secuencia teniendo como un marco metodológico lo deductivo en el que se plantean los problemas de lo general hasta lo específico de la administración del capital humano y la mejora de la productividad.

Capítulo II: Se presentan las bases teóricas de las variables de estudio, que consolidan la investigación respecto a las teorías sobre la administración del capital humano y la productividad.

Capítulo III. Constituye el marco metodológico en el que se encuentran el diseño de investigación adoptado, el enfoque aplicado y alcance del estudio.

Capítulo IV. En este capítulo se presentan los resultados a través de tablas y figuras descriptivas; asimismo la discusión de resultados.

Capítulo V. Este último capítulo muestra las Conclusiones de la investigación; asimismo se realiza las recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

Finalmente se presenta la referencia bibliográfica y los anexos correspondientes.



# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La administración de los recursos humanos representa el activo más importante en las pequeñas empresas, que tiene implicancias sobre el manejo como la gestión de trabajadores, el proceso de contratación de personal idóneo o adecuado para el puesto, acompañado de una permanente capacitación para mejorar sus competencias, mejoramiento de sus habilidades, que contribuye en el desempeño y productividad de los pequeños negocios a nivel mundial.

Entre los aspectos que requieren mejorar la administración del capital humano en las pequeñas empresas se encuentran en la captación del personal idóneo, para evitar los conflictos con trabajadores que no reúnen el perfil para el puesto ya que uno de los objetivos que debe cumplir la administración del capital humano es la libre accesibilidad de la información, que debe fluir entre los trabajadores y la administración, este problema se presenta con frecuencia en el contexto latinoamericano.

La administración del capital humano en las pequeñas empresas en el país es bastante conflictivo, por la falta de criterio en el momento de reclutamiento del personal que tiene efectos en la productividad, considerando que el personal idóneo contribuye de manera significativa en la eficiencia y

productividad, de ahí que las pequeñas empresas tienen permanentemente conflictos laborales con sus trabajadores y mantienen políticas de despido para evitar los beneficios sociales de sus trabajadores que en realidad afectan el crecimiento y la productividad, generando baja rentabilidad.

Las pequeñas empresas en el distrito de Callería del sector de transformación de madera machimbrado, carecen de profesional especializado en la administración del capital humano, por lo que se efectúan contratos de manera informal a los trabajadores, sin evaluar el perfil y las habilidades requeridas, sin tener el propósito de conseguir personal adecuado, no tienen en cuenta que el personal en las pequeñas empresas contribuyen en el crecimiento, mejora de la productividad y rentabilidad, siendo un problema principal en el manejo del capital humano, que conlleva a mantener conflictos laborales y sobrecostos como consecuencia de la falta de administración del personal.

Las causas de este problema básicamente radican en la falta de profesionales de la administración de recursos humanos en las pequeñas empresas, desterrando el concepto de “sobrecosto”, otro factor es no conseguir al personal adecuado para el puesto, por otro lado es no saber retener a los trabajadores comprometidos, también está la falta de un proceso de evaluación de desempeño de los trabajadores, desconocimiento de las ventajas de contar con un administrador en el manejo de recursos humanos, la falta de evaluación del costo beneficio para lograr productividad y rentabilidad con personal idóneo, comprometido, capacitado.

Las consecuencias de no contar con especialistas en la administración del talento humano conducen a que las pequeñas empresas obtengan limitada rentabilidad por la baja productividad, producto de falta de desempeño del personal en las tareas asignadas, lo que dificulta el crecimiento y competitividad de las pequeñas empresas, por ello que una adecuada administración del capital humano incide significativamente en la productividad acompañada de un clima laboral con canales de comunicación y confianza mutua que contribuye en la mejora de la venta de un mayor volumen de productos y servicios con valor añadido en el distrito de Callería.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Cómo la administración del capital humano tiene relación con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo la captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?

- ¿Cómo un adecuado clima laboral tiene relación con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?
- ¿Cómo la capacitación del personal tiene relación con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Establecer en qué medida la administración adecuada del capital humano tiene relación con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Establecer en qué medida la captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- Conocer en qué medida un adecuado clima laboral tiene relación con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

- Analizar en qué medida la capacitación del personal tiene relación con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

#### **1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS**

##### **1.4.1. Hipótesis General**

- La administración adecuada del capital humano tiene relación significativa con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

##### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- La captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- Un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- La capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Variable 1**

- Administración del capital humano.

#### **Dimensiones**

- Captación de personal perfil adecuado.
- Clima laboral.
- Capacitación de personal.

### **1.5.2. Variable 2**

- Productividad.

#### **Dimensiones**

- Ventas a mayor volumen.
- Rendimiento en la productividad.
- Confianza mutua y rentabilidad.

### **1.5.3. Operacionalización de las variables**

- Se describe en la siguiente página.



## Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO</b>	Captación de personal perfil adecuado	Competencias Habilidades
	Clima laboral	Compromiso Escuchar a los trabajadores Fomentar respeto Generar confianza a los trabajadores Detectar necesidades de la empresa
	Capacitación de personal	Clasificar y jerarquizar priorizando Elaborar un programa Establecer objetivos y estrategias
	Ventas a mayor volumen	Ejecutar y evaluar los resultados Ingresos por cada trabajador Productos y servicios con valor añadido
	Rendimiento en la productividad	Desempeño Disponibilidad Calidad del proceso productivo
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Confianza mutua y rentabilidad	Activo fundamental para evitar trabajo aislado Fomentar colaboración Reforzar trabajo en equipo Aumentar el compromiso Trabajo conjunto y eficiente Adopción de un propósito en común Asumen riesgos Piensan de forma creativa Ayudan mutuamente

## **1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

### **1.6.1. Justificación Teórica**

La justificación desde la óptica teórica es porque la administración del capital humano en la actualidad en las pequeñas empresas es fundamental, para consolidar el trabajo en equipo con un clima laboral que propicie confianza en los trabajadores, de manera óptima, conjunta y eficiente, considerando que la productividad es un factor clave en la rentabilidad que persiguen las empresas en el sector de la madera, siendo importante adoptar en su equipo a profesionales con experticia en la administración del capital humano, dejando los conceptos erróneos de que la contratación de profesionales del campo de la administración les resultan onerosos, la investigación adopta conceptos, teorías de la administración humana que consolidan la investigación.

### **1.6.2. Justificación Metodológica**

Desde la óptica metodológica la investigación contribuye con nuevos conocimientos científicos de la administración de recursos humanos y su relación con la productividad, siguiendo esta línea la investigación es de tipo básica porque coadyuva a profundizar conocimientos existentes de la realidad, asimismo, el alcance de la investigación es correlacional porque mide el grado de relación existente entre la administración del capital humano

y la mejora en la productividad, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

### **1.7. VIABILIDAD**

La investigación es completamente viable por su enfoque, alcance y diseño planteado, que contribuyen de manera efectiva a concluir con el presente estudio sobre la administración del capital humano y la mejora de la productividad en el sector de la madera de pequeñas empresas del distrito de Callería, 2020.

### **1.8. LIMITACIONES**

La investigación tiene ciertas limitaciones en cuanto a su temporalidad ya que se efectúa un estudio transversal que mide un periodo y aplica instrumentos de medición en un solo acto.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

- **Antecedentes Internacionales**

Uribe (2020) “El capital humano en la organización de la actividad minera, con perspectiva histórica”, analiza el papel del capital humano en la organización empresarial a partir de una perspectiva histórica, tomando como objeto de estudio el Distrito Minero de El Oro y Tlalpujahua, México. El enfoque metodológico incide en la importancia del conocimiento, las capacidades organizacionales y la experiencia de los ingenieros de minas en la conducción operativa de la economía de la Compañía Minera “Las Dos Estrellas” en El Oro y Tlalpujahua, en el tránsito del siglo XIX al XX. Esta empresa minera fue una de las más importantes que operaron en México en ese periodo, dedicadas a la extracción de oro y plata, cuyo aparato productivo vinculado al cambio tecnológico, demandó mano de obra calificada, la cual hizo posible un incremento sostenido de la productividad y la rentabilidad empresarial. Luego entonces, el capital humano dejó de ser visto como uno más de los componentes del engranaje productivo para colocándose en una posición estratégica en la organización empresarial; a ellos correspondió planear y ejecutar el uso efectivo y racional de los activos naturales y de la infraestructura física de las empresas mineras en el paso del siglo XIX al siglo XX.

Gallego (2020) “El capital humano de la empresa: una propuesta de medición” Universidad Caldas Manizales, en el que presenta una propuesta de medición del capital humano que integra los componentes, variables e indicadores determinados a partir de la investigación desarrollada en torno a la medición del capital humano de un conjunto de empresas colombianas. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa bajo el diseño de estudio de casos, en la que se recopiló la información mediante una encuesta aplicada a una muestra estadísticamente representativa de los empleados de los niveles estratégico, táctico y operativo de las empresas objeto de estudio y a través de la revisión de documentos y sistemas de información de recursos humanos de dichas empresas. Además, se efectuó una revisión de la literatura especializada en el capital humano en las bases de datos Scopus, Science Direct, Dialnet, Redalyc y Google Scholar. Los resultados muestran que las empresas indagadas desconocen los elementos que integran el capital humano y no cuentan con la trazabilidad de los datos de su personal que permitan medirlo. Se concluye que la medición del capital humano debe efectuarse a partir de cuatro componentes: conocimiento, valores compartidos, competencias laborales y tipología del personal, con base en los cuales se construyó una propuesta que incorpora, para cada uno de ellos, un conjunto de variables e indicadores para identificar y cuantificar este activo intangible e incrementar la efectividad de su gestión.

Bernal y Pedraza (2020) “Capital humano y su relación con el desempeño organizacional” en el que consiste en analizar la relación que existe entre el capital humano y el desempeño organizacional. El estudio es

de enfoque cuantitativo al aplicar cuestionarios a una muestra de 253 empresas tamaulipecas (México), principalmente del sector comercial y de tamaño mediano y grande, considerando al personal directivo como los informantes claves en la recolección de datos. Para el análisis de resultados se recurre al análisis de regresión lineal el cual arroja evidencia estadística sobre la relación de dependencia que existe entre las variables estudiadas.

Romero y Fajardo (2020) “Capital humano y aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia”, en el que presenta evidencia empírica sobre la relación entre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores colombianos y el capital humano general y específico. A partir de información a nivel individual sobre la actividad emprendedora disponible en el Global Entrepreneurship Monitor para el período 2015 y 2016, se estima un modelo de regresión logística multinomial que da soporte a los diferentes efectos de la educación y la experiencia sobre las aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia. Los resultados demuestran que para el año 2015 el capital humano específico es significativo, mientras que, el capital humano general no, lo anterior bajo el argumento de que poseer experticia le permite al individuo administrar y organizar mejor sus negocios y obtener éxito empresarial. Respecto al año 2016, el capital humano general es significativo en todos los niveles de aspiración de crecimiento del emprendedor, en oposición al capital humano específico. Se discuten los hallazgos e implicaciones de los resultados obtenidos.

Pérez (2016) “Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud”, presenta una revisión de literatura sobre el concepto de capital



humano, se muestran las diferentes metodologías de medición, la relación que mantiene con el mercado laboral y la salud, y algunos hechos estilizados al respecto en América Latina y varias regiones del mundo. Los primeros planteamientos los proporcionó la escuela clásica, posteriormente fueron formalizados por Schultz, y en adelante varios autores continuaron el legado. Los análisis empíricos demostraron que el nivel de capital humano se correlaciona positivamente con la variable salud y exhibe grandes diferencias a nivel regional, las cuales favorecen a Europa occidental y América del Norte.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Huanca (2020) “Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Cas Juan Pablo II, Manchay 2019, cuyo objetivo general fue:

Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay. Los autores que me respaldan son: Mora para la variable de Gestión del capital humano y para productividad labor asistencial. Robbins y Judge. La muestra está conformada por 80 personas que realizan labora asistencial. El tipo de investigación es básica con diseño no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica, la encuesta y los instrumentos los cuestionarios que fueron validados por un juicio de expertos. Para la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.883 para la variable gestión del capital humano y 0.871 para la variable productividad

laboral. En la presente investigación se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Gestión del capital humano y productividad laboral del personal asistencial. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .615\*\*), el nivel de relación es moderada.

Garcés (2020) “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020, tiene como objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020. La investigación utilizó un tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental y transversal. Resultados y conclusiones: Del total de encuestados, el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada gestión del talento humano; asimismo, del total de encuestados, el 78.9% estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado desempeño. Se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en los resultados de la tarea individual en un ,704 (70.4%); la gestión del talento humano influye significativamente en los comportamientos; en un ,742 (74.2%); la gestión del talento humano influye significativamente en las características en un ,765 (76.5%) y; la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y significativa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,772 (77.2%).

Rojas (2020) “Capital humano y la gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, Surco, 2020” Universidad Cesar Vallejo,

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

Ratto (2019) “Aplicación de estudio de trabajo para mejorar la productividad en la línea de producción de carteras de la Empresa Asierta S.A.C., Cercado de Lima 2019” Universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo “determinar de qué manera la aplicación del estudio del trabajo mejora la productividad en la línea de producción de carteras” esto como ¿De qué manera la aplicación del estudio del trabajo mejora la productividad en la línea de producción de carteras de la empresa Asierta S.A.C.? La presente investigación es de tipo aplicada, desarrollado bajo un diseño cuasi

experimental, con un enfoque cuantitativo, se obtuvieron muestras de los tiempos de producción durante 30 días antes y después. Luego se realizó la validación de los instrumentos para poder confirmar nuestras fórmulas y mejorar la información requerida, se pudo demostrar la validez y confiabilidad mediante el juicio de expertos y calibración del cronómetro; la técnica requirió unos formatos de observación y unos check list y el instrumento fue el cronómetro digital, con ayuda del software SPSS, se procedió a la medición y análisis de los datos recolectados, para poder verificar las posibles mejoras alcanzadas. Mencionando nuestro objetivo: determinar de qué manera la aplicación del estudio del trabajo mejora la productividad en la línea de producción de carteras, realizando el análisis inferencial de la hipótesis general establecida “La aplicación del estudio del trabajo mejorará la productividad en la línea de producción de carteras de la empresa Asierta S.A.C.” se puede concluir que hubo un incremento en la productividad actual después de la aplicación de la herramienta, con respecto a la productividad anterior. Concluyendo que la productividad en promedio subió de 2828 a 3500 unidades al mes, a su vez reduciendo el tiempo de fabricación en 16.73%.

Bravo (2020). Propuesta de mejora para aumentar la productividad en la producción de pernos en la empresa industrias Casa del Tornillo S.A.C., 2018, Universidad Señor de Sipán, tuvo como objetivo elaborar una propuesta de mejora para aumentar la productividad en la producción de pernos de la empresa “La casa del tornillo S.A.C”. Esta investigación es de tipo cuantitativa descriptiva y de diseño no experimental, se utilizaron técnicas de recolección de datos como entrevista al jefe de producción de la empresa, encuesta al

personal y un análisis documentario de la organización. También se utilizó herramientas de análisis como diagrama de Ishikawa y Pareto logrando identificar problemas principales como desorden y la falta de limpieza en el área de producción de pernos y la falta de mantenimiento preventivo a las máquinas, para lo cual se propuso las 5s, también la elaboración y aplicación de un plan de mantenimiento centrado en la confiabilidad (RCM), además de la implementación del sistema SMED. Mediante la aplicación de las propuestas se estima que se incrementaría la producción de 62719 a 68113 pernos en un periodo de diez meses lo que equivale al aumento de la productividad en 8.60%, además de un ahorro de S/ 4711.65 soles en el mantenimiento de las 4 máquinas de producción. Se concluye que la propuesta de mejora incrementa la productividad en la producción de pernos de la empresa “La casa del tornillo” S.A.C. Además, mediante la aplicación de las propuestas se tendría un beneficio costo de 1.73.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Administración del Capital Humano**

#### **2.2.1.1. Teoría del capital humano**

El término de capital humano se originó a mediados del siglo XX, y ha sido estudiado y desarrollado a través de las líneas de investigación de la economía y de la sociología, dada su repercusión en estas áreas.

Entre los autores que realizaron importantes aportes al término se pueden nombrar a Adam Smith, Theodore W. Schultz y Gary Becker.

Desde las diferentes líneas de investigación sobre el capital humano, se ha considerado que el término puede aplicarse como variable en diversas investigaciones. Por ejemplo, como variable para explicar diversos modelos de crecimiento económico tanto de una empresa, institución o país. (Significados.com, 2021)

#### **2.2.1.2. Definición administración del capital humano**

Sevilla (2016) afirma: El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. También hace referencia al factor de producción del trabajo, que son las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios.

El capital humano de una persona se calcula como el valor actual de todos los beneficios futuros que espera obtener esa persona con su trabajo hasta que deje de trabajar. Esto sumado al capital financiero representa la riqueza total de una persona.

Al ser una cantidad futura, este es mayor cuanto más joven es una persona, ya que una persona mayor ya ha obtenido esas ganancias y las ha consumido o las ha ahorrado, formando ahora parte de su capital financiero.

La cuantía de capital humano no es la misma durante toda la vida y se va reduciendo según van pasando los años, sino que puede aumentar



mediante la inversión. La educación, la experiencia y las habilidades de un empleado tienen un valor económico.

En el mundo de la inversión, éste es un concepto muy importante, ya que se toma como parte de la riqueza total de una persona. A su vez, se tiene en consideración para establecer una apropiada estrategia de asignación de activos (asset allocation). Por lo general, se suele considerar el capital humano como si estuviese asignado a renta fija (bonos). Esto se da porque los beneficios vienen en forma de ingresos periódicos y no tienen tanto riesgo como la renta variable (acciones). Por lo tanto, si una persona quiere asignar mitad de su dinero a renta variable y la otra mitad a renta fija, añadiendo el factor del capital humano debería aumentar la asignación de su capital financiero a renta variable y disminuir el de renta fija.

El capital humano es el valor dado a las capacidades del personal que labora en una empresa, es decir, nivel de educación, conocimientos generales, destrezas y experiencias acumuladas, en función de generar mayor productividad y desarrollo económico.

Las capacidades productivas de las personas son las que importan porque con ellas se manipulan el capital económico, material e inmaterial de la empresa en función de su desarrollo y competitividad.

Para lograr el óptimo desempeño del capital humano, se debe formar continuamente al personal, lo que genera bienestar y rendimiento laboral a través de la motivación y proporción de las herramientas adecuadas.

### **2.2.1.3. El capital humano en las empresas**

Según Sevilla (2016) afirma que: Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de recursos humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito.

Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal.

### **2.2.1.4. Características del capital humano**

- Forma parte del análisis de las nuevas dinámicas económicas.
- Promueve la cultura organizacional.
- Refiere el uso eficaz de los recursos tecnológicos en pro de la empresa y su entorno.
- Busca ampliar los alcances de mercado.
- Se optimiza la productividad, creatividad, innovación y competitividad.
- Realiza el valor de la empresa u organización.

### **2.2.1.5. Dimensiones**

- **Captación de Personal**

Según, Arrieche (2014) señala que: El talento humano es el recurso más importante de toda organización, por tanto, su proceso de captación es

determinante en la efectividad laboral; es por ello, que, con la aplicación de un buen proceso de reclutamiento y selección, se obtienen resultados positivos para todo el ámbito organizacional.

- **Clima Laboral**

Según, Gómez (2020) señala que: El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

- **Capacitación**

Según, Cota (2007) señala que: Se considera a la capacitación como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, nos puede ayudar a tener sistematizadamente un proceso en el que nos podría facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo. El contar con una capacitación eficiente permite a la empresa tener innovación, el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social. La capacitación no debe visualizarse como una

obligación, que tiene la empresa con sus empleados, porque lo manda la ley. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se dan, es contribuir al desarrollo personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización.

### **2.2.2. Productividad**

Según, Sevilla (2016) sostiene que: Mediante la inversión en capital humano se aumenta la productividad de los factores y se impulsa el progreso tecnológico. Además, invirtiendo en él se pueden obtener múltiples beneficios en otras áreas, tales como beneficios sociales o científicos, entre otras cosas.

Según, Torres (2008) sostiene que: Según la organización internacional del trabajo (OIT) los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Un concepto más conocido es la tradicional relación entre insumos y resultados, sin embargo, para algunos autores esto no es suficiente.

De acuerdo con Morales y Masis (2014) señala que: La medición de la productividad a nivel de las empresas, así como de las cadenas productivas, resulta ser una condición necesaria para la evaluación de su desempeño, la innovación y la definición de sus estrategias empresariales. La productividad

se ha vuelto un tema fundamental en las empresas, ya que una alta productividad y una adecuada estrategia permiten el aumento de la competitividad e innovación en las empresas, debido a que su incremento representa un elemento diferenciador para alcanzar el éxito a nivel nacional e internacional.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. Administración**

De acuerdo a Chiavenato (2004) es “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”.

Para Coutler y Robbins (2005) “Coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas”.

Mientras para (Hitt, Black , & Porter, 2006) “el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”

De acuerdo a Diez, García, Jimenez y Periañez (2001) "el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización"

En ese sentido, De Oliveira (2002) "El proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos".

### **2.3.2. Administración de personal**

Según Alfaro (2012). "La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social. Durante el estudio de la ADR, se requiere de una carta descriptiva de todas aquellas actividades que realizan los gerentes del área de administración de recursos humanos y, la indicación de lo que deberían hacer, durante su ejercicio es al personal a quien se le exige su contribución para el mejoramiento del organismo social".

### **2.3.3. Competitividad**

Según, Suñol (2006). "En el ámbito nacional predomina la idea de que para que las empresas logren una mayor competitividad se requiere simplemente de un aumento sostenido de la inversión y de la apertura comercial. El análisis del concepto de competitividad visto desde la óptica de diferentes autores, permitirá comprobar que el mismo es mucho más rico que

lo que comúnmente se entiende y que conseguir una auténtica competitividad sostenible a través del tiempo exige de la implementación de una diversidad de políticas que permitan la superación de los obstáculos existentes para lograrla”.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

La investigación sobre la administración del capital humano y la mejora de la productividad está enmarcada dentro del tipo de investigación básica, porque se buscó medir el grado de relación en las variables de estudio, haciendo que se amplíe y profundice conceptos sobre los hechos acontecidos del capital humano.

Tal como señala, Muntané (2010) que: De alcance correlacional, la investigación tiene como propósito medir el grado de relación entre la administración del capital humano y la mejora de la productividad en pequeñas empresas. (Palomino, 2021)

#### **3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.2.1. Diseño**

De acuerdo al tipo de investigación planteada el diseño resulta no experimental, ya que solo se amplía y profundiza conocimientos científicos sobre la administración del capital humano y la mejora en las pequeñas empresas.



### 3.2.2. Esquema

La investigación tuvo el siguiente esquema:



**Donde:**

M = Muestra.

O1 = Observación de la variable Administración del talento humano.

O2 = Observación de la variable productividad.

r = relación entre variables.

Margen: 10%

Nivel de confianza: 99%

Población: 58

Tamaño de muestra: 44

#### **Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales**

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1. Población**

La población de estudio estuvo conformada por 58 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por 44 pequeñas empresas, no ha sido sometida a la fórmula de muestreo estadístico, ya que se tomó la totalidad de la población porque la muestra debe ser representativa, tal como manifiesta Carrasco (2019), que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de la muestra pueden generalizarse a todo los elementos que conforman dicha población. (p.237)

### **3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Técnicas de recojo**

Las técnicas o instrumentos empleados para la recopilación de datos en la investigación sobre la administración del capital humano y la mejora de la productividad en las pequeñas empresas fueron la observación directa e indirecta, encuesta mediante cuestionario de 18 preguntas con nueve

dimensiones para la variable principal y nueve dimensiones para la variable secundaria y el análisis bibliográfico.

Al respecto, Carrasco (2019) sostiene que las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, sin duda son numerosas las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, tales como la observación, la encuesta y el cuestionario.

La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. (Carrasco, 2019)

#### **3.4.2. Presentación de datos**

Los datos obtenidos se presentaron mediante estadígrafos, tablas y figuras, para ello se utilizaron datos informáticas, Excel, SPSS, la Chi cuadrada para el análisis de datos de la investigación sobre la administración del capital humano y la mejora de la productividad en pequeñas empresas del sector de la madera del distrito de Callería.

# CAPÍTULO IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

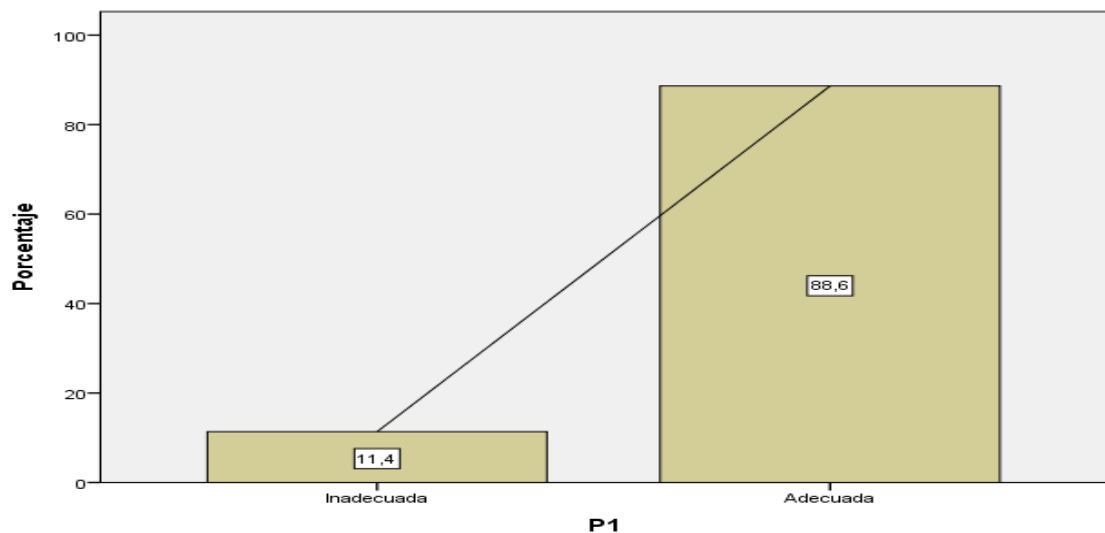
#### 4.1.1. Dimensión: Captación personal

Considera usted que existe relación entre la captación de personal con un perfil adecuado para el puesto y la mejora de la productividad en las pequeñas empresas.

**Tabla 1. Captación personal - I**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Inadecuada	5	11,4	11,4
Válidos	Adecuada	39	88,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 1. Captación personal - I**

**Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 88.6% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que existe una adecuada relación entre la captación de personal con un perfil adecuado para el puesto y la mejora de la productividad en las pequeñas empresas.

El 11.4% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que existe una inadecuada relación entre la captación de personal con un perfil adecuado para el puesto y la mejora de la productividad en las pequeñas empresas.

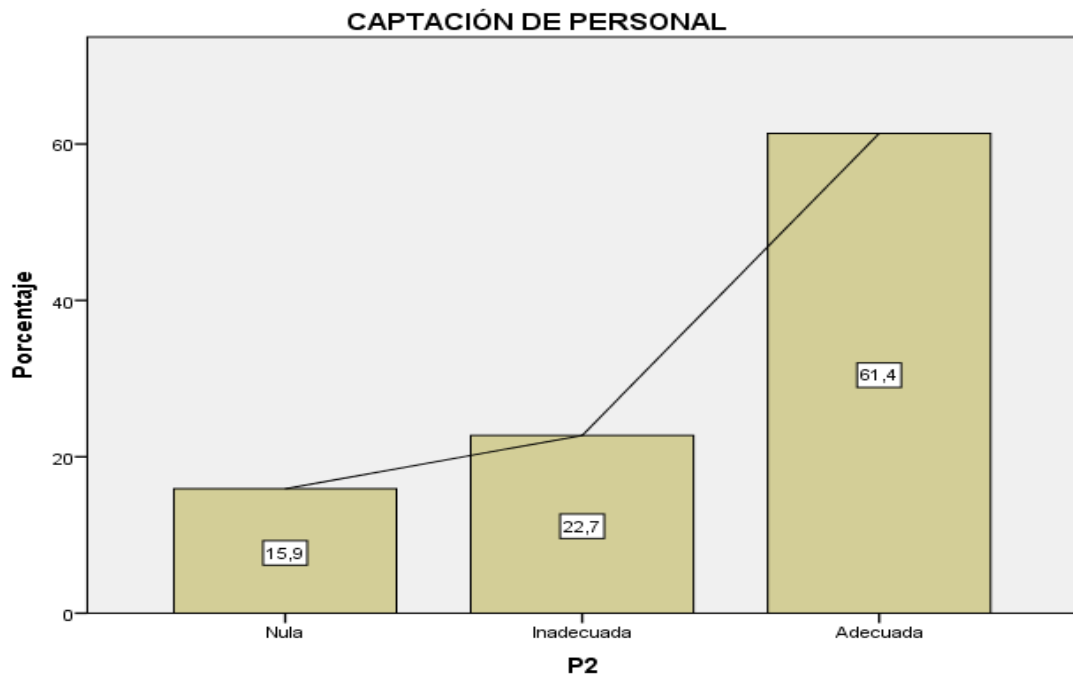
#### 4.1.2. Dimensión: Captación personal

Cree usted que las competencias y habilidades del personal guardan relación significativa con la mejora de la competitividad en las pequeñas empresas.

**Tabla 2. Captación personal - II**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nula	7	15,9	15,9
	Inadecuada	10	22,7	38,6
	Adecuada	27	61,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 2. Captación personal - II**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 61.4% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que las competencias y habilidades del personal guardan una adecuada relación con la mejora de la competitividad en las pequeñas empresas.

El 22.7% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que las competencias y habilidades del personal guardan una inadecuada relación con la mejora de la competitividad en las pequeñas empresas.

El 15.9% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que las competencias y habilidades del personal no guardan relación con la mejora de la competitividad en las pequeñas empresas.

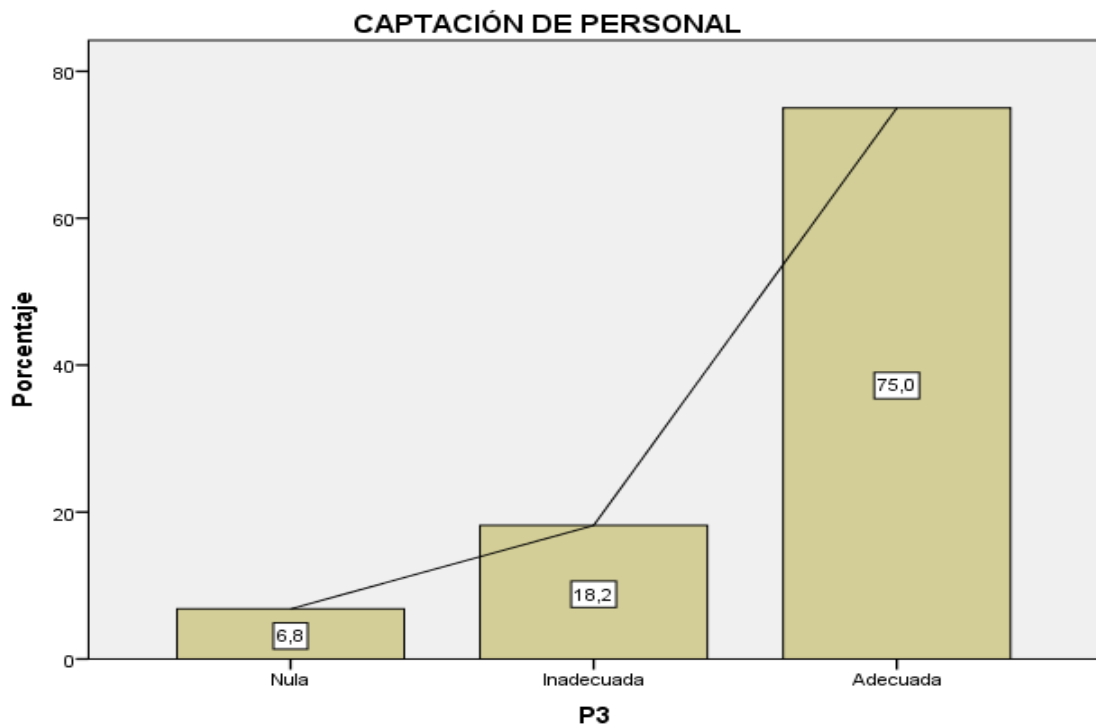
### 4.1.3. Dimensión: Captación personal

Está usted de acuerdo que escuchar a los trabajadores guarda relación con la mejora del rendimiento laboral en las pequeñas empresas.

**Tabla 3. Captación personal - III**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nula	3	6,8	6,8	6,8
Inadecuada	8	18,2	18,2	25,0
Válidos Adecuada	33	75,0	75,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 3. Captación personal - III**



## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 75.0% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que escuchar a los trabajadores guarda una adecuada relación con la mejora del rendimiento laboral en las pequeñas empresas.

El 18.2% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que escuchar a los trabajadores guarda una inadecuada relación con la mejora del rendimiento laboral en las pequeñas empresas.

El 6.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que escuchar a los trabajadores no guarda relación con la mejora del rendimiento laboral en las pequeñas empresas.

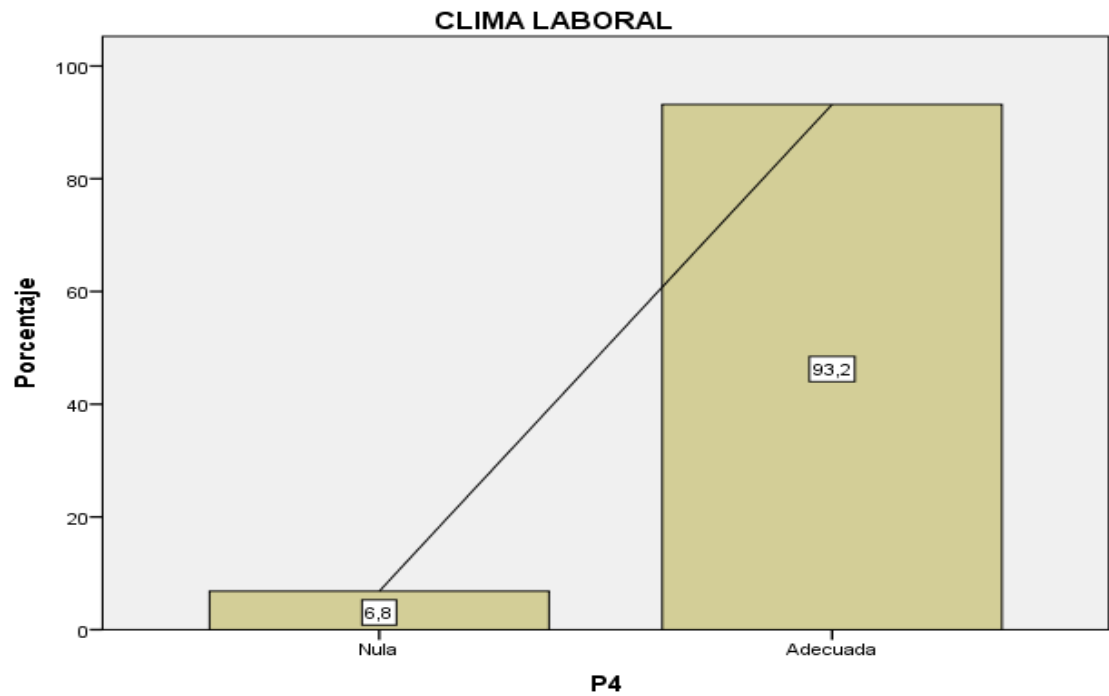
#### 4.1.4. Dimensión: Clima laboral

Está de acuerdo que un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

**Tabla 4. Clima laboral - I**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nula	3	6,8	6,8	6,8
Válidos Adecuada	41	93,2	93,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano



**Figura 4. Clima laboral - I**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 93.2% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que un apropiado clima laboral tiene una adecuada relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

El 6.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que un apropiado clima laboral no tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

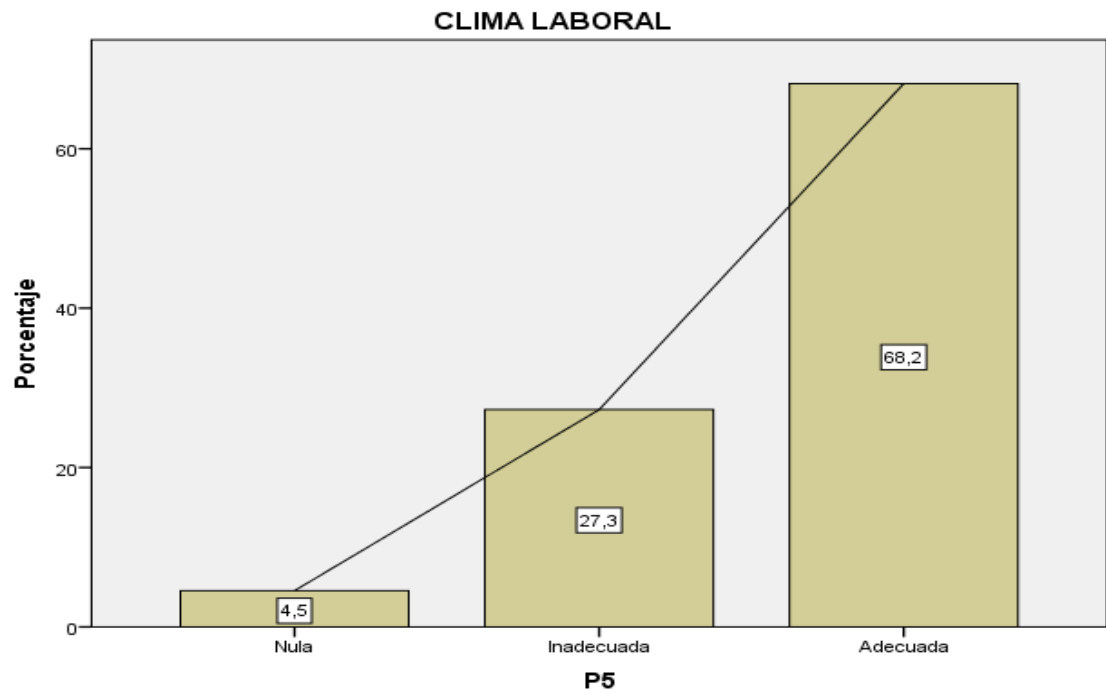
#### 4.1.5. Dimensión: Clima laboral

Está de acuerdo que generar confianza a los trabajadores tiene relación con un favorable clima laboral en las pequeñas empresas.

**Tabla 5. Clima laboral - II**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nula	2	4,5	4,5	4,5
Inadecuada	12	27,3	27,3	31,8
Adecuada	30	68,2	68,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 5. Clima laboral - II**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 68.2% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que generar confianza a los trabajadores tiene una adecuada relación con un favorable clima laboral en las pequeñas empresas.

El 27.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que generar confianza a los trabajadores tiene una inadecuada relación con un favorable clima laboral en las pequeñas empresas.

El 4.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que generar confianza a los trabajadores no tiene relación con un favorable clima laboral en las pequeñas empresas.

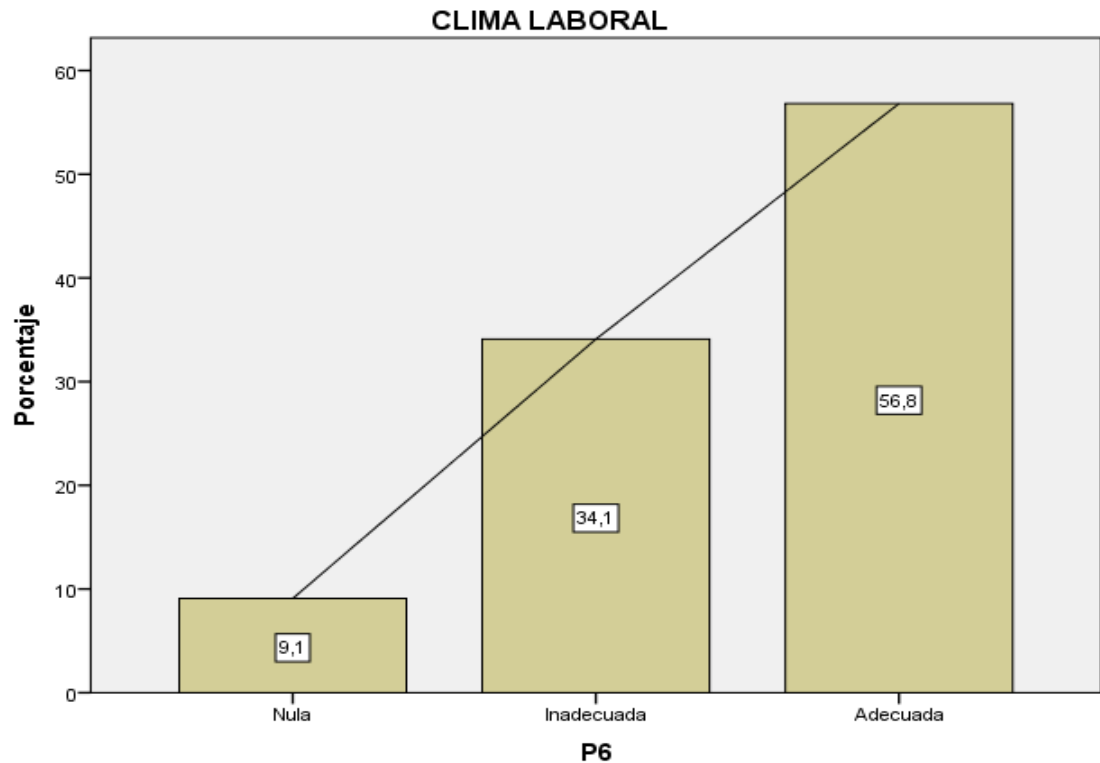
#### 4.1.6. Dimensión: Clima laboral

Está de acuerdo que fomentar respeto entre los trabajadores tiene relación con un favorable ambiente laboral en las pequeñas empresas.

**Tabla 6. Clima laboral - III**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nula	4	9,1	9,1
	Inadecuada	15	34,1	43,2
	Adecuada	25	56,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 6. Clima laboral - III**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 56.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que fomentar respeto entre los trabajadores tiene una adecuada relación con un favorable ambiente laboral en las pequeñas empresas.

El 34.1% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que fomentar respeto entre los trabajadores tiene una inadecuada relación con un favorable ambiente laboral en las pequeñas empresas.

El 9.1% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que fomentar respeto entre los trabajadores no tiene relación con un favorable ambiente laboral en las pequeñas empresas.

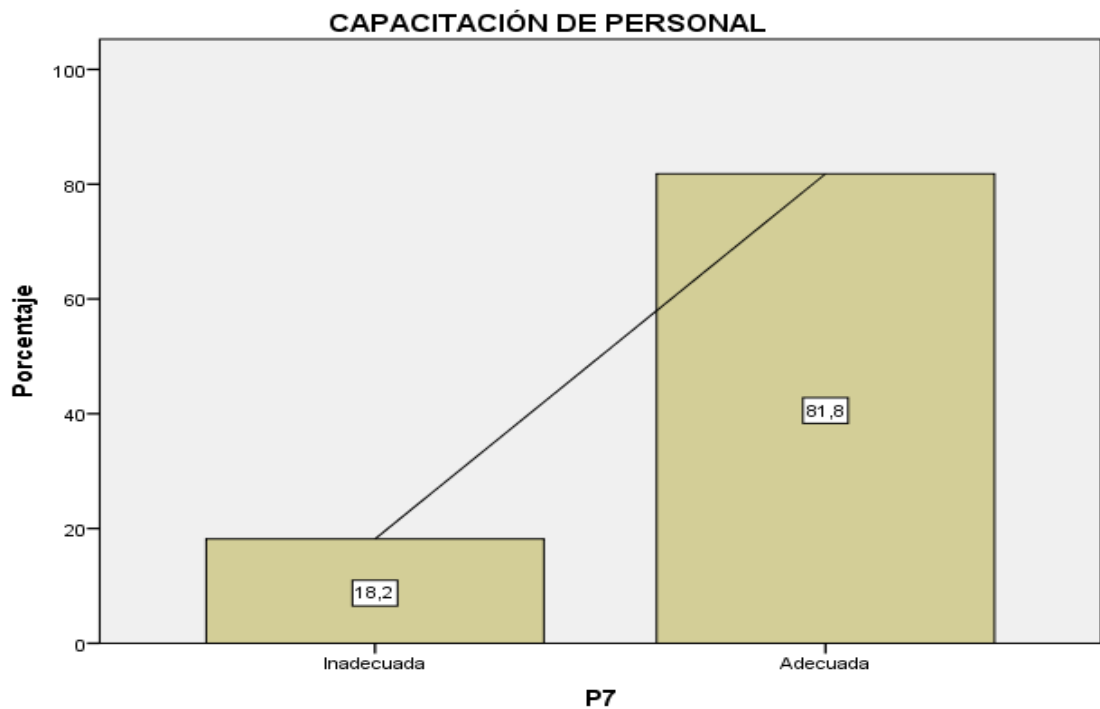
#### 4.1.7. Dimensión: Capacitación de personal

Está de acuerdo que la capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

**Tabla 7. Capacitación de personal - I**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	8	18,2	18,2	18,2
Válidos Adecuada	36	81,8	81,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano



**Figura 7. Capacitación de personal - I**



## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 81.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la capacitación del personal tiene una adecuada relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

El 18.2% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la capacitación del personal tiene una inadecuada relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

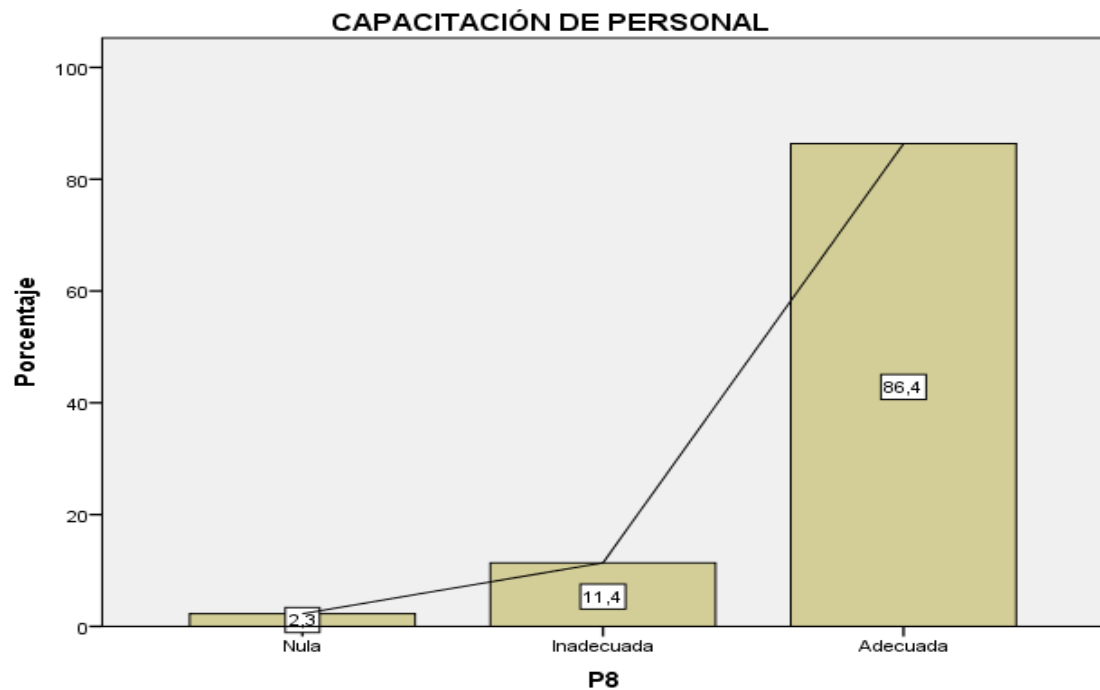
#### 4.1.8. Dimensión: Capacitación de personal

Está de acuerdo que elaborar un programa de capacitación guarda relación con mejorar las habilidades del personal por área específica en las pequeñas empresas.

**Tabla 8. Capacitación de personal - II**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nula	1	2,3	2,3
	Inadecuada	5	11,4	13,6
	Adecuada	38	86,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 8. Capacitación de personal - II**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 86.4% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que elaborar un programa de capacitación guarda una adecuada relación con mejorar las habilidades del personal por área específica en las pequeñas empresas.

El 11.4% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que elaborar un programa de capacitación guarda una inadecuada relación con mejorar las habilidades del personal por área específica en las pequeñas empresas.

El 2.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que elaborar un programa de capacitación no guarda relación con mejorar las habilidades del personal por área específica en las pequeñas empresas.

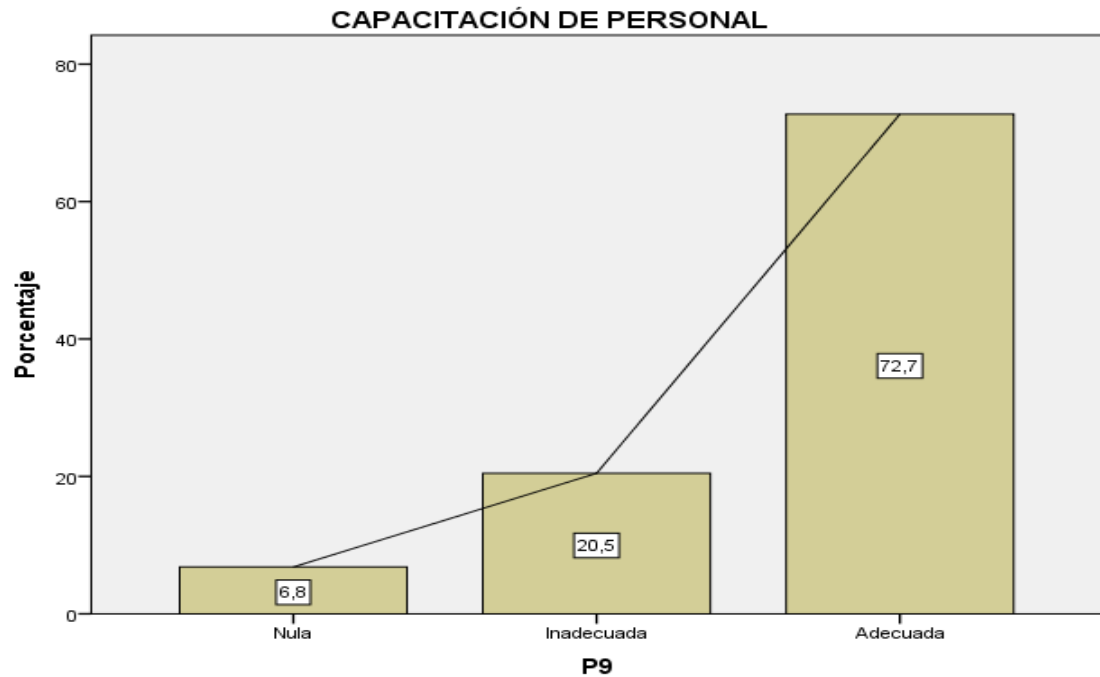
#### 4.1.9. Dimensión: Capacitación de personal

Está de acuerdo con que la clasificación y jerarquización de capacitaciones de acuerdo con las áreas que requieren guarda relación con las necesidades más importantes de las empresas.

**Tabla 9. Capacitación de personal - III**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nula	3	6,8	6,8	6,8
Inadecuada	9	20,5	20,5	27,3
Válidos Adecuada	32	72,7	72,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable administración del capital humano.



**Figura 9. Capacitación de personal - III**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 72.7% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la clasificación y jerarquización de capacitaciones de acuerdo con las áreas que requieren guarda una adecuada relación con las necesidades más importantes de las empresas.

El 20.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la clasificación y jerarquización de capacitaciones de acuerdo con las áreas que requieren guarda una inadecuada relación con las necesidades más importantes de las empresas.

El 6.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la clasificación y jerarquización de capacitaciones de acuerdo con las áreas que requieren no guarda relación con las necesidades más importantes de las empresas.

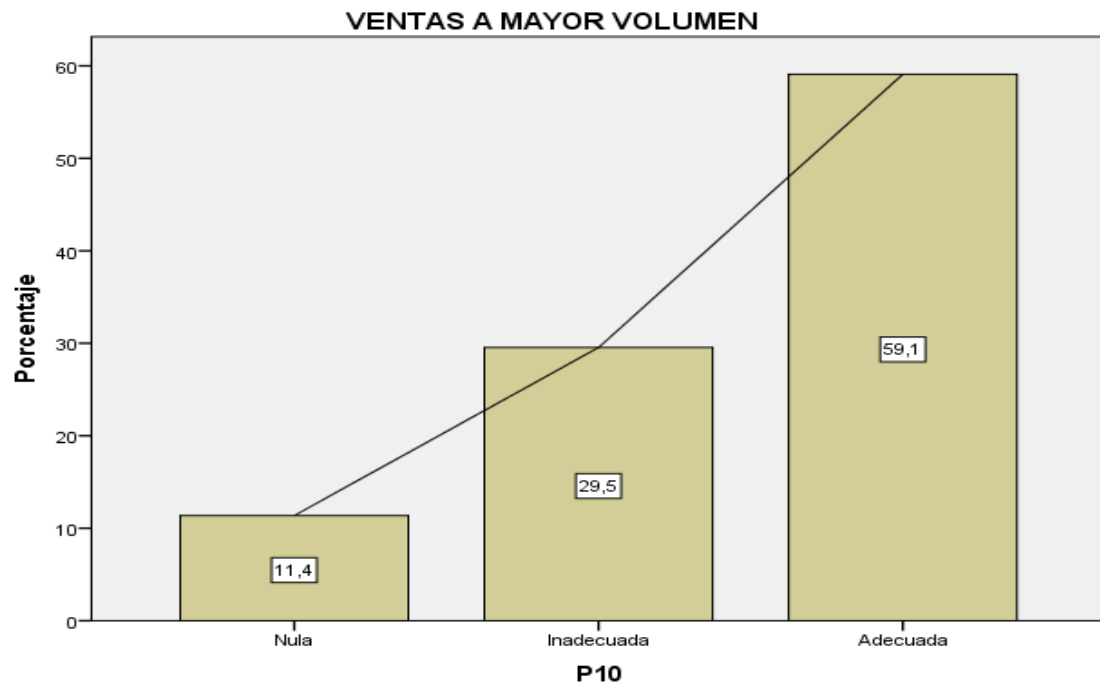
#### 4.1.10. Dimensión: Ventas a mayor volumen

Está usted de acuerdo que ejecutar y evaluar los resultados del personal tienen relación en el incremento de ventas a mayor volumen en las pequeñas empresas.

**Tabla 10. Ventas a mayor volumen - I**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nula	5	11,4	11,4	11,4
Inadecuada	13	29,5	29,5	40,9
Válidos Adecuada	26	59,1	59,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 10. Ventas a mayor volumen - I**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 59.1% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que ejecutar y evaluar los resultados del personal tienen una adecuada relación en el incremento de ventas a mayor volumen en las pequeñas empresas.

El 29.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que ejecutar y evaluar los resultados del personal tienen una inadecuada relación en el incremento de ventas a mayor volumen en las pequeñas empresas.

El 11.4% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que ejecutar y evaluar los resultados del personal no tienen relación en el incremento de ventas a mayor volumen en las pequeñas empresas.

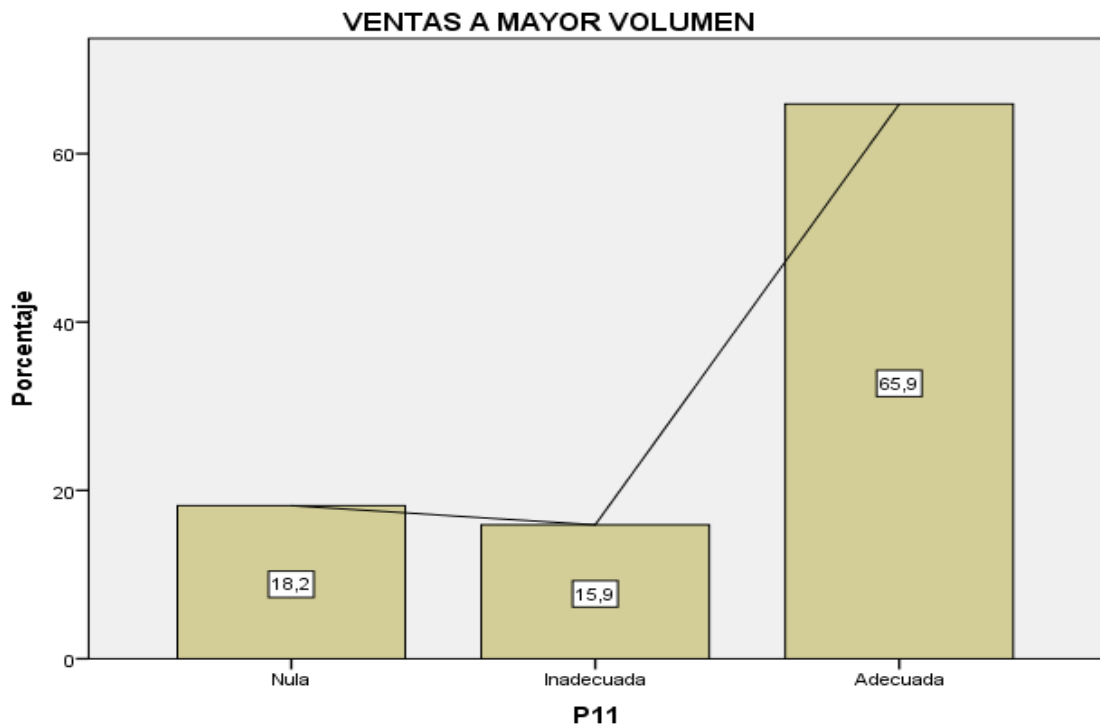
#### 4.1.11. Dimensión: Ventas a mayor volumen

Está usted de acuerdo que conociendo los ingresos por cada trabajador inciden en la productividad de las pequeñas empresas.

**Tabla 11. Ventas a mayor volumen - II**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nula	8	18,2	18,2	18,2
Inadecuada	7	15,9	15,9	34,1
Adecuada	29	65,9	65,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 11. Ventas a mayor volumen – II**



## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 65.9% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que conociendo los ingresos por cada trabajador tiene una adecuada incidencia en la productividad de las pequeñas empresas.

El 15.9% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que conociendo los ingresos por cada trabajador tiene una inadecuada incidencia en la productividad de las pequeñas empresas.

El 18.2% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que conociendo los ingresos por cada trabajador no tiene incidencia en la productividad de las pequeñas empresas.

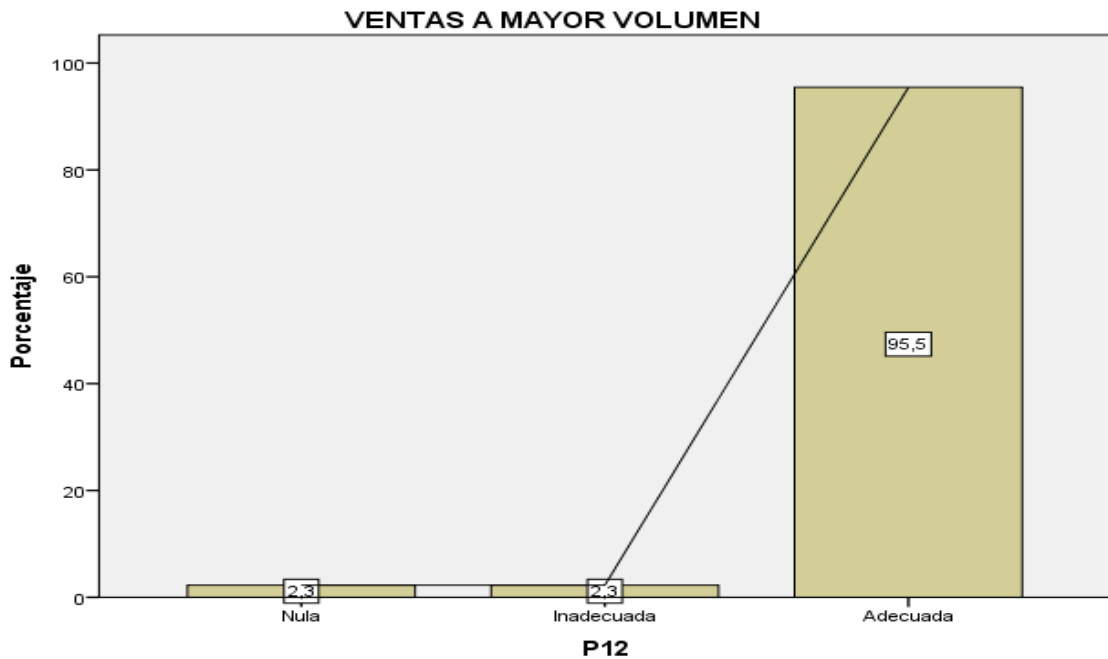
#### 4.1.12. Dimensión: Ventas a mayor volumen

Está usted de acuerdo que las ventas a mayor volumen tienen relación con el valor agregado de bienes y servicios efectuados por los trabajadores en las pequeñas empresas.

**Tabla 12. Ventas a mayor volumen - III**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nula	1	2,3	2,3	2,3
Inadecuada	1	2,3	2,3	4,5
Válidos	42	95,5	95,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 12. Ventas a mayor volumen - III**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 95.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que las ventas a mayor volumen tienen una adecuada relación con el valor agregado de bienes y servicios efectuados por los trabajadores en las pequeñas empresas.

El 2.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que las ventas a mayor volumen tienen una inadecuada relación con el valor agregado de bienes y servicios efectuados por los trabajadores en las pequeñas empresas.

El 2.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que las ventas a mayor volumen no tienen relación con el valor agregado de bienes y servicios efectuados por los trabajadores en las pequeñas empresas.

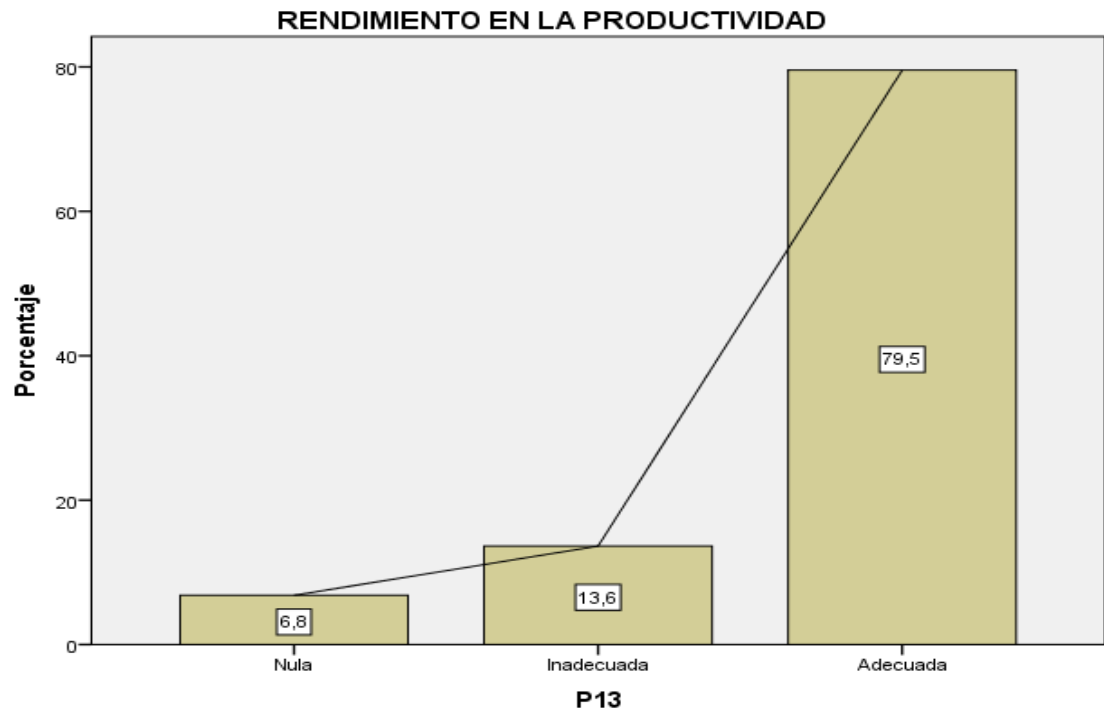
#### 4.1.13. Dimensión: Rendimiento en la productividad

Está de acuerdo que el desempeño de los trabajadores en un ambiente adecuado tiene relación con el rendimiento en la productividad de las pequeñas empresas.

**Tabla 13. Rendimiento en la productividad - I**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nula	3	6,8	6,8
	Inadecuada	6	13,6	20,5
	Adecuada	35	79,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 13. Rendimiento en la productividad - I**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 79.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que el desempeño de los trabajadores en un ambiente apropiado tiene una adecuada relación con el rendimiento en la productividad de las pequeñas empresas.

El 13.6% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que el desempeño de los trabajadores en un ambiente apropiado tiene una inadecuada relación con el rendimiento en la productividad de las pequeñas empresas.

El 6.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que el desempeño de los trabajadores en un ambiente apropiado no tiene relación con el rendimiento en la productividad de las pequeñas empresas.

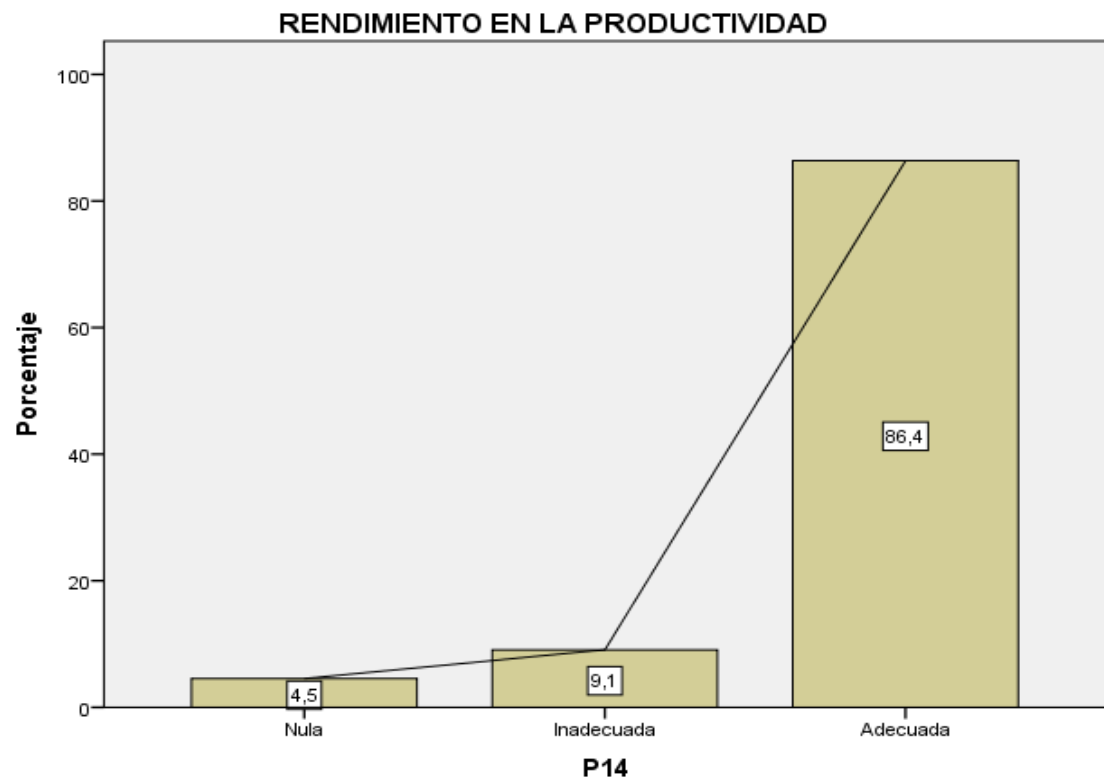
#### 4.1.14. Dimensión: Rendimiento en la productividad

Está usted de acuerdo que la disponibilidad del personal tiene relación con la mejora en el rendimiento en las pequeñas empresas.

**Tabla 14. Rendimiento en la productividad - II**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nula	2	4,5	4,5	4,5
Inadecuada	4	9,1	9,1	13,6
Adecuada	38	86,4	86,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 14. Rendimiento en la productividad - II**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 86.4% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la disponibilidad del personal tiene una adecuada relación con la mejora en el rendimiento en las pequeñas empresas.

El 9.1% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la disponibilidad del personal tiene una inadecuada relación con la mejora en el rendimiento en las pequeñas empresas.

El 4.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la disponibilidad del personal no tiene relación con la mejora en el rendimiento en las pequeñas empresas.

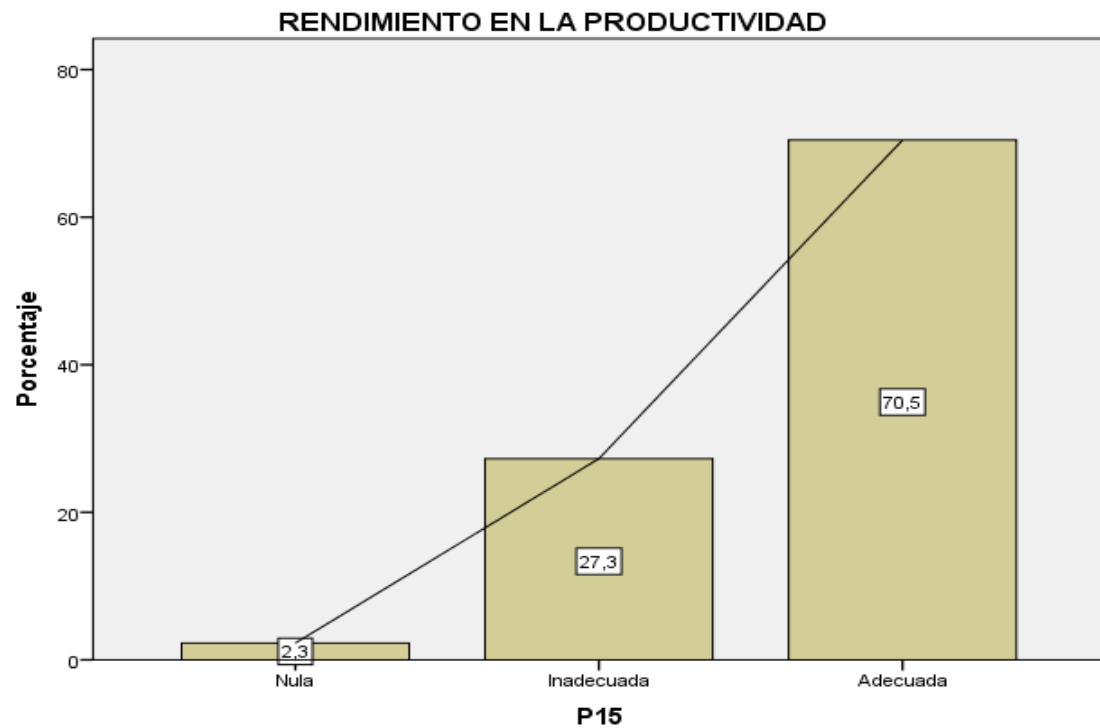
#### 4.1.15. Dimensión: Rendimiento en la productividad

Está de acuerdo que la calidad del proceso productivo tiene relación con el desempeño del personal en las pequeñas empresas.

**Tabla 15. Rendimiento en la productividad - III**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nula	1	2,3	2,3	2,3
Inadecuada	12	27,3	27,3	29,5
Adecuada	31	70,5	70,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 15. Rendimiento en la productividad - III**



## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 70.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la calidad del proceso productivo tiene una adecuada relación con el desempeño del personal en las pequeñas empresas.

El 27.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la calidad del proceso productivo tiene una inadecuada relación con el desempeño del personal en las pequeñas empresas.

El 2.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la calidad del proceso productivo no tiene relación con el desempeño del personal en las pequeñas empresas.

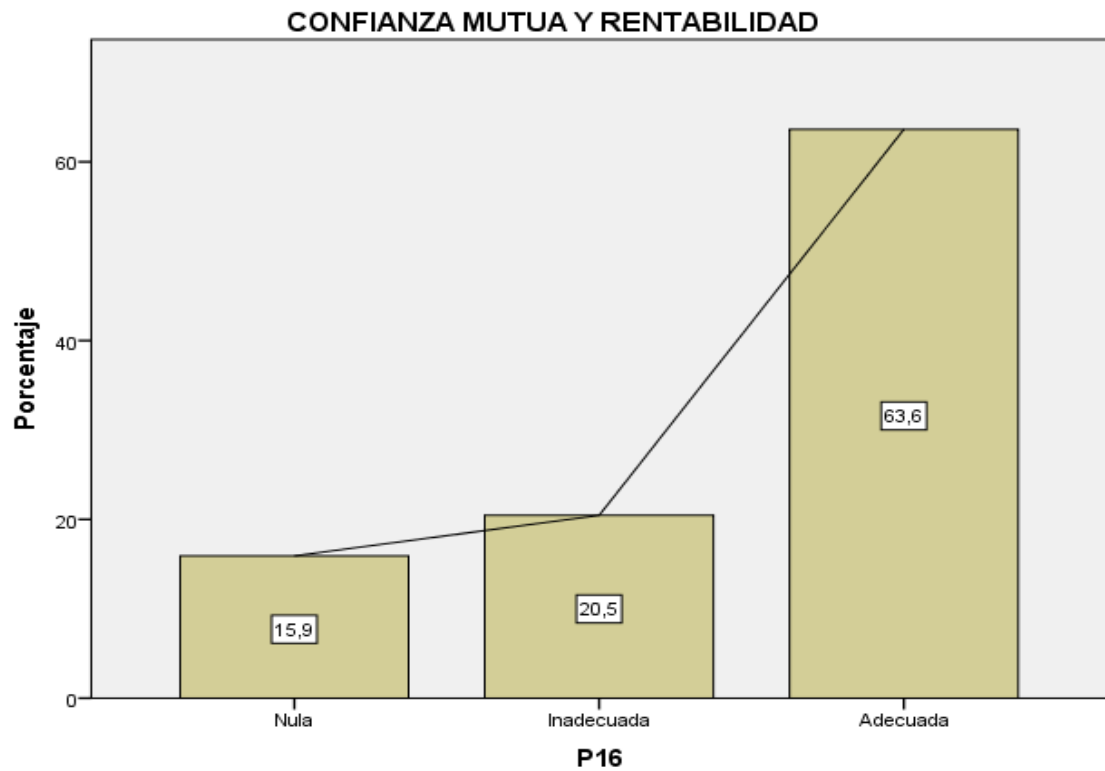
#### 4.1.16. Dimensión: Confianza mutua y rentabilidad

Está usted de acuerdo que la confianza mutua conlleva a la generación de rentabilidad en las pequeñas empresas.

**Tabla 16. Confianza mutua y rentabilidad - I**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nula	7	15,9	15,9	15,9
Inadecuada	9	20,5	20,5	36,4
Adecuada	28	63,6	63,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 16. Confianza mutua y rentabilidad - I**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 63.6% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la confianza mutua conlleva a una adecuada generación de rentabilidad en las pequeñas empresas.

El 20.5% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la confianza mutua conlleva a una inadecuada generación de rentabilidad en las pequeñas empresas.

El 15.9% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que la confianza mutua no conlleva a la generación de rentabilidad en las pequeñas empresas.

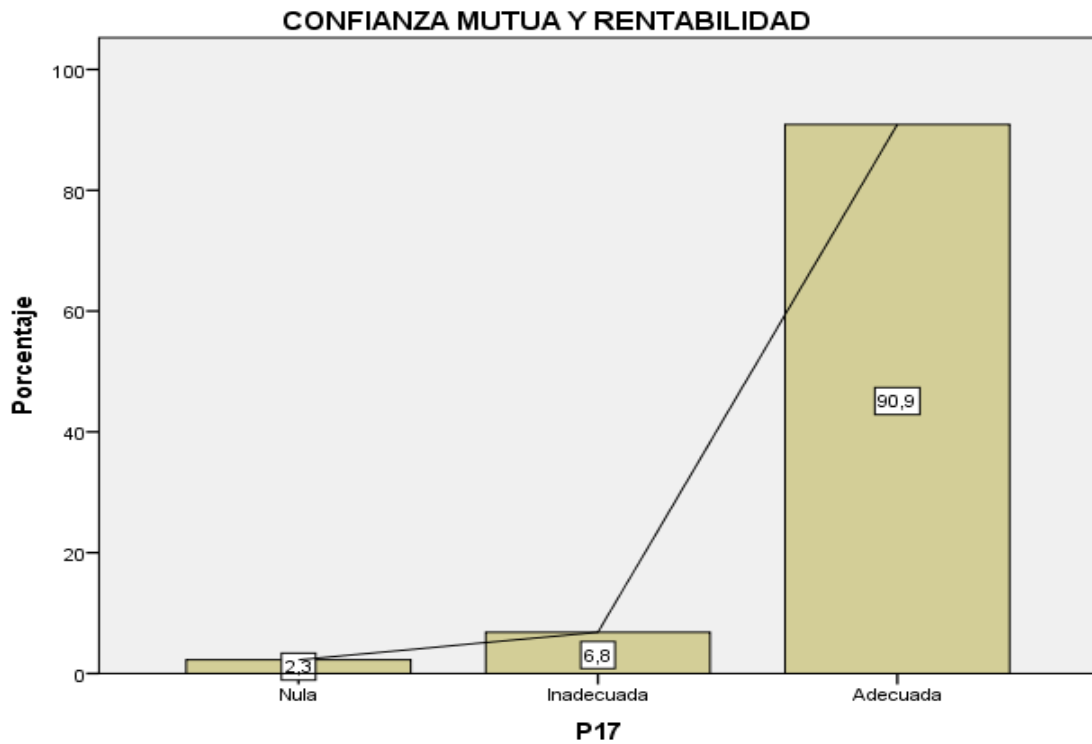
#### 4.1.17. Dimensión: Confianza mutua y rentabilidad

Está usted de acuerdo que fomentar la colaboración tiene relación con el trabajo en equipo en las pequeñas empresas.

**Tabla 17. Confianza mutua y rentabilidad - II**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nula	1	2,3	2,3	2,3
Inadecuada	3	6,8	6,8	9,1
Adecuada	40	90,9	90,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 17. Confianza mutua y rentabilidad - II**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 90.9% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que fomentar la colaboración tiene una adecuada relación con el trabajo en equipo en las pequeñas empresas.

El 6.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que fomentar la colaboración tiene una inadecuada relación con el trabajo en equipo en las pequeñas empresas.

El 2.3% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que fomentar la colaboración no tiene relación con el trabajo en equipo en las pequeñas empresas.

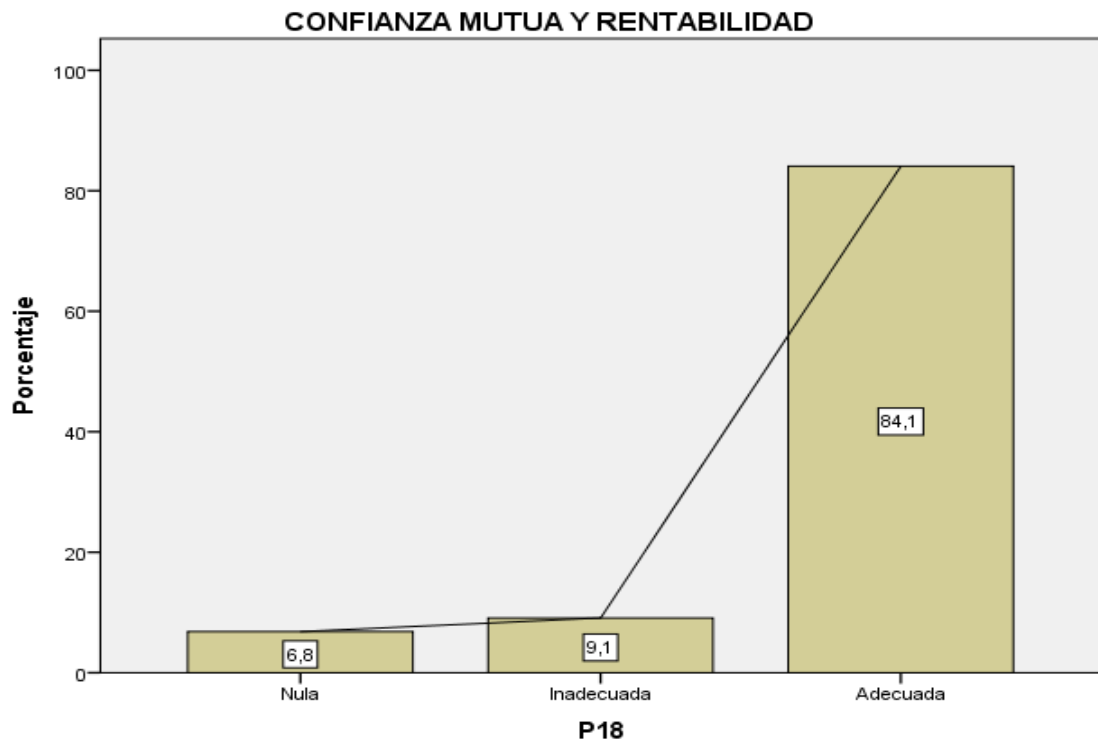
#### 4.1.18. Dimensión: Confianza mutua y rentabilidad

Está usted de acuerdo que el trabajo conjunto y eficiente tiene relación con la confianza mutua y la rentabilidad en las pequeñas empresas.

**Tabla 18. Confianza mutua y rentabilidad - III**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nula	3	6,8	6,8	6,8
Inadecuada	4	9,1	9,1	15,9
Adecuada	37	84,1	84,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable productividad.



**Figura 18. Confianza mutua y rentabilidad - III**

## **Análisis:**

Para los resultados de la investigación se tomó una muestra de 44 pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 84.1% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que el trabajo conjunto y eficiente tiene una adecuada relación con la confianza mutua y la rentabilidad en las pequeñas empresas.

El 9.1% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que el trabajo conjunto y eficiente tiene una inadecuada relación con la confianza mutua y la rentabilidad en las pequeñas empresas.

El 6.8% de las pequeñas empresas del sector maderero rubro machimbrados del distrito de Callería, respondieron que el trabajo conjunto y eficiente no tiene relación con la confianza mutua y la rentabilidad en las pequeñas empresas.

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

### 4.2.1. Prueba de Hipótesis General

- **H1:** La administración adecuada del capital humano tiene relación significativa con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- **H0:** La administración adecuada del capital humano no tiene relación significativa con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

Tabla de contingencia ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO \* PRODUCTIVIDAD

			PRODUCTIVIDAD		Total
			Inadecuada	Adecuada	
ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO		Recuento	4	6	10
	Inadecuada	Frecuencia esperada	1,6	8,4	10,0
		% del total	9,1%	13,6%	22,7%
		Recuento	3	31	34
	Adecuada	Frecuencia esperada	5,4	28,6	34,0
		% del total	6,8%	70,5%	77,3%
Recuento		7	37	44	
Total	Frecuencia esperada	7,0	37,0	44,0	
	% del total	15,9%	84,1%	100,0%	



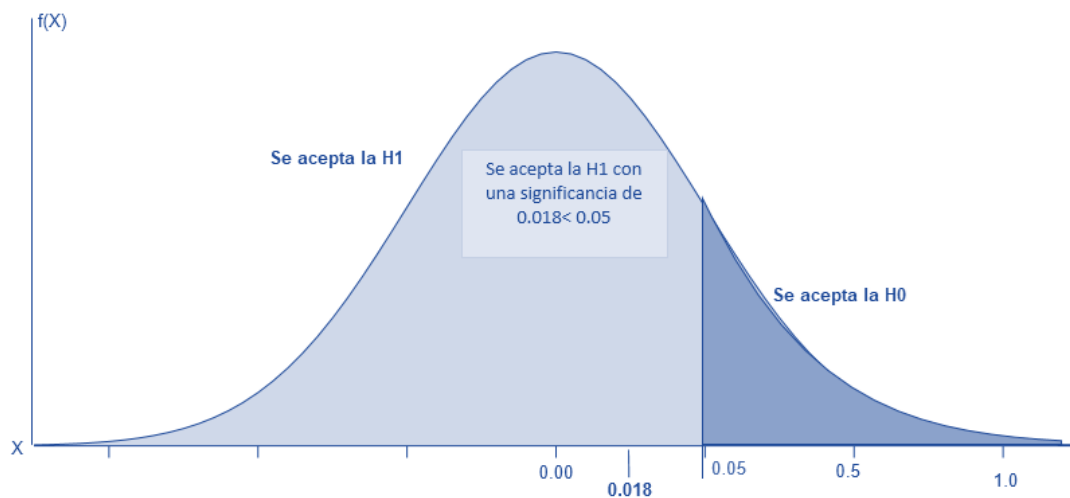
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,614 <sup>a</sup>	1	,018		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	3,526	1	,060		
Razón de verosimilitudes	4,804	1	,028		
Estadístico exacto de Fisher				,037	,037
Asociación lineal por lineal	5,487	1	,019		
N de casos válidos	44				

### Interpretación

Siendo el valor de significancia de  $0.018 < 0.05$ , podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la administración adecuada del capital humano tiene relación significativa con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

### Gráfica del nivel de significancia



#### 4.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 1

- **H1:** La captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- **H0:** La captación del personal con perfil adecuado para el puesto no tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

**Tabla de contingencia CAPTACIÓN DE PERSONAL \* VENTAS A MAYOR VOLUMEN**

		VENTAS A MAYOR VOLUMEN		Total
		Inadecuada	Adecuada	
CAPTACIÓN DE PERSONAL	Recuento	9	5	14
	Inadecuada Frecuencia esperada	5,4	8,6	14,0
	% del total	20,5%	11,4%	31,8%
	Recuento	8	22	30
	Adecuada Frecuencia esperada	11,6	18,4	30,0
	% del total	18,2%	50,0%	68,2%
Total	Recuento	17	27	44
	Frecuencia esperada	17,0	27,0	44,0
	% del total	38,6%	61,4%	100,0%

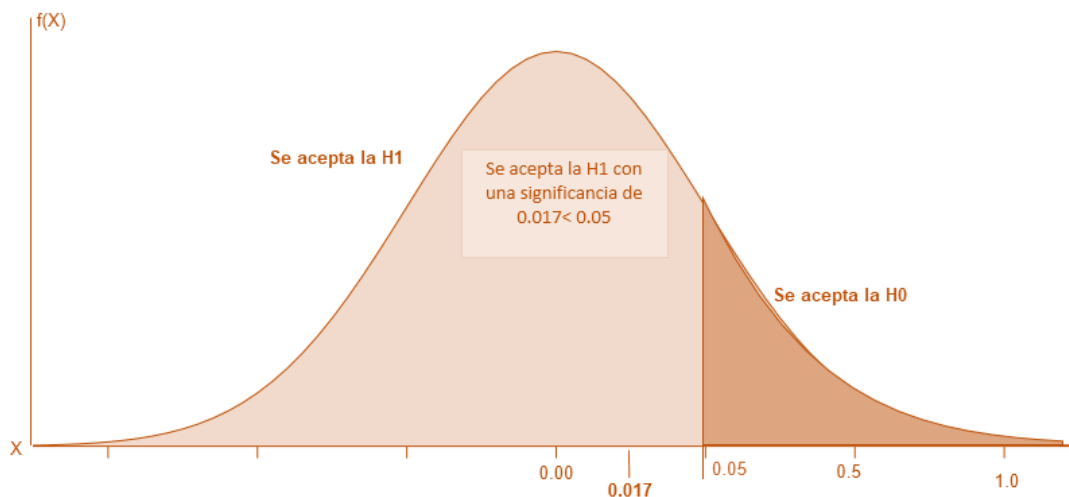
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,698 <sup>a</sup>	1	,017		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	4,222	1	,040		
Razón de verosimilitudes	5,660	1	,017		
Estadístico exacto de Fisher				,024	,020
Asociación lineal por lineal	5,568	1	,018		
N de casos válidos	44				

### Interpretación

Siendo el valor de significancia de  $0.017 < 0.05$ , podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

### Gráfica del nivel de Significancia



### 4.1.3. Prueba de Hipótesis Específica 2

- **H1:** Un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- **H0:** Un adecuado clima laboral no tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

**Tabla de contingencia CLIMA LABORAL \* RENDIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD**

			RENDIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD		Total
			Inadecuada	Adecuada	
CLIMA LABORAL	Nula	Recuento	1	0	1
		Frecuencia esperada	,2	,8	1,0
		% del total	2,3%	0,0%	2,3%
	Inadecuada	Recuento	0	9	9
		Frecuencia esperada	2,0	7,0	9,0
		% del total	0,0%	20,5%	20,5%
	Adecuada	Recuento	9	25	34
		Frecuencia esperada	7,7	26,3	34,0
		% del total	20,5%	56,8%	77,3%
Total	Recuento	10	34	44	
	Frecuencia esperada	10,0	34,0	44,0	
	% del total	22,7%	77,3%	100,0%	

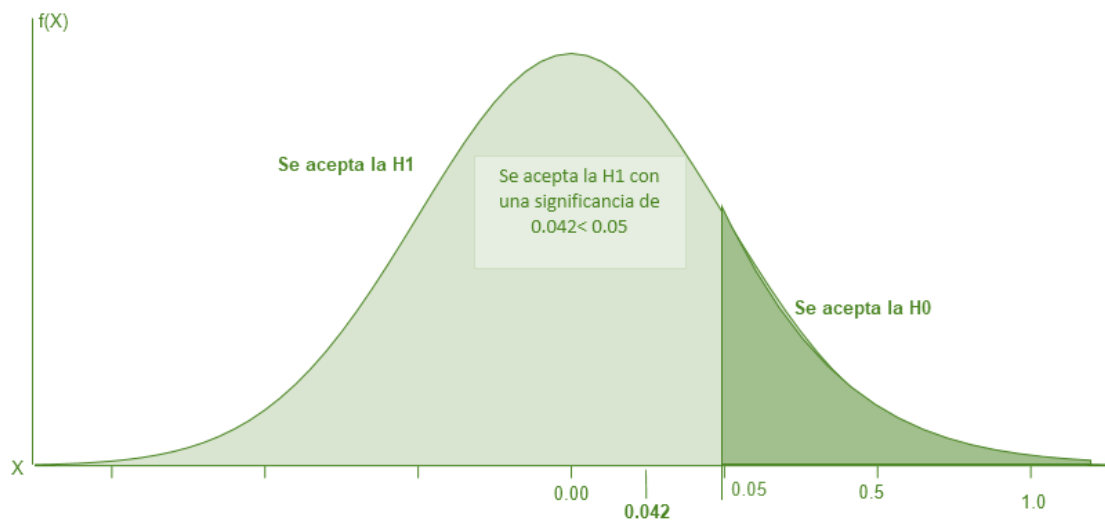
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,318 <sup>a</sup>	2	,042
Razón de verosimilitudes	7,866	2	,020
Asociación lineal por lineal	,136	1	,713
N de casos válidos	44		

### Interpretación

Siendo el valor de significancia de  $0.042 < 0.05$ , podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

### Gráfica del nivel de significancia



#### 4.1.4. Prueba de Hipótesis Específica 3

- **H1:** La capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
- **H0:** La capacitación del personal no tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

**Tabla de contingencia CAPACITACIÓN DE PERSONAL \*CONFIANZA MUTUA Y RENTABILIDAD**

		CONFIANZA MUTUA Y RENTABILIDAD		Total	
		Inadecuada	Adecuada		
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Inadecuada	Recuento	5	3	8
		Frecuencia esperada	2,2	5,8	8,0
		% del total	11,4%	6,8%	18,2%
Adecuada	Recuento	7	29	36	
		Frecuencia esperada	9,8	26,2	36,0
		% del total	15,9%	65,9%	81,8%
Total	Recuento	12	32	44	
		Frecuencia esperada	12,0	32,0	44,0
		% del total	27,3%	72,7%	100,0%

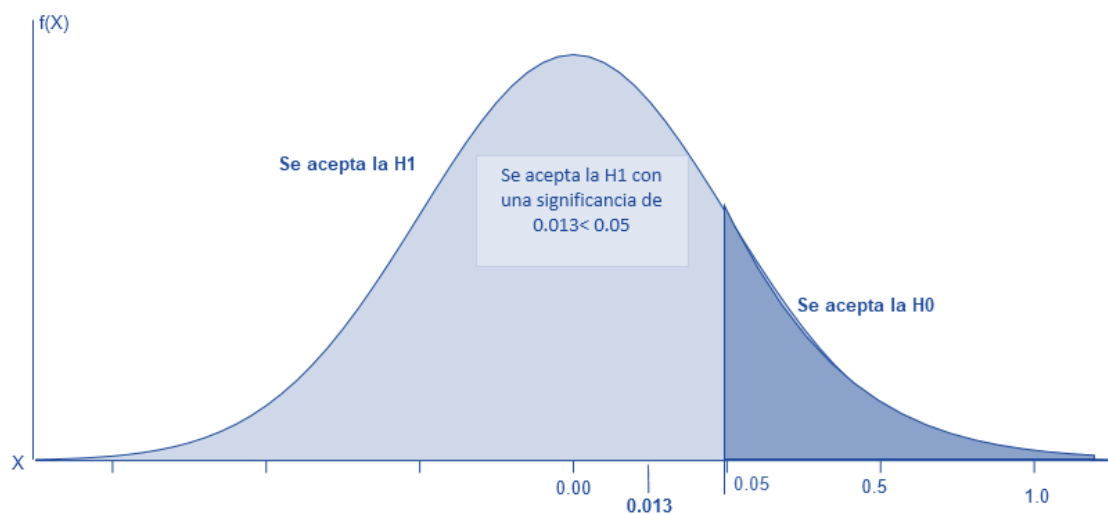
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,117 <sup>a</sup>	1	,013		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	4,139	1	,042		
Razón de verosimilitudes	5,511	1	,019		
Estadístico exacto de Fisher				,025	,025
Asociación lineal por lineal	5,978	1	,014		
N de casos válidos	44				

### Interpretación

Siendo el valor de significancia de  $0.013 < 0.05$ , podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

### Gráfica del nivel de significancia



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

1. La captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020. De los resultados el 88,60% indican de una adecuada relación de la captación del personal con perfil adecuado para el puesto y la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera, frente a un 11,40 que señala de nula.
2. Un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020. De los resultados el 93,20% indican de una adecuada relación de adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera, frente a un 6,80 que señala de nula.
3. La capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020. De los resultados el 81,80% indican de capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza



mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera, frente a un 18,20% que señala de nula.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. Se debe tener en cuenta la captación del personal considerando el perfil adecuado para cada puesto lo que contribuirá de manera significativa con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
2. Se debe tener en cuenta que un adecuado clima laboral contribuye significativamente con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.
3. Se debe tener presente que la capacitación del personal es para tener recursos humanos valiosos por cada puesto de trabajo que contribuye significativamente con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alfaro Castellanos, M. D. (2012). *Administración de personal*. México: Red del tercer milenio.
- Arrieche, L. (2014). *Captación del talento humano como proceso determinante en la efectividad laboral de los funcionarios de la policía del Estado Carabobo*. Venezuela: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/6075/1/larriechi.pdf>.
- Bernal González, I; Pedraza Melo, N. (2020). *El capital humano y su relación con el desempeño organizacional*. México: Revista Espacios.
- Bravo Pérez, J. (2020). *Propuesto de mejora para aumentar la productividad en la producción de pernos en la empresa industrias Casa del Tornillo S.A.C., 2018*. Pimentel, Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7539>.
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos EIR LTDA.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10.
- Cota Luévano, J. A. (2007). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. México: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>.
- Coutler, M.; Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- De Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: Internacional Thomson Editores S.A.

- Diez de Castro, E.; García del Junco, J.; Martín Jimenez, F.; Periañez Cristobal, R. (2001). *Administración y Dirección*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Gallego Giraldo, C. (2020). *El capital humano de la empresa: una propuesta de medición*. Colombia: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v16n2/2539-0279-entra-16-02-70.pdf>.
- Garcés Solano, H. F. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. Piura, Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46571>.
- Gómez Avilez, M. J. (2020). *Evaluación del clima organizacional como factor relevante de la eficiencia en el talento humano de la institución educativa nuestra señora del perpetuo socorro en el municipio de San Carlos - Córdoba*. Colombia: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/20562>.
- Hitt, M.; Black, S.; Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Huanca Ñope, G. R. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019*. Lima, Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41079>.
- Morales Sandoval, C.; Masis Arce, A. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica*. Costa Rica: [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_empresarial/article/view/1988](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/1988).
- Muntané Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Córdoba: <https://docplayer.es/31760212-Introduccion-a-la-investigacion-basica.html>.
- Palomino Ochoa , J. (2021). *Métodos de investigación y praxis cuantitativa*. Perú: Corpograf Atlas S.A.C.

- Pérez Fuentes, D. I. (2016). *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud*. México:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212016000300651](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651).
- Ratto Alvarado, M. (2019). *Aplicación de estudio de trabajo para mejorar la productividad en la línea de producción de carteras de la empresa Asierta S.A.C, Cercado de Lima 2019*. Lima, Perú:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64604>.
- Rojas Leonardo, F. (2020). *Capital humano y la gestión empresarial en la empresa Caillaux y Caillaux Ingenieros S.R.L, Surco, 2020*. Lima, Perú:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46875>.
- Romero Valbuena, H.; Fajardo Ortiz, E. (2020). *Capital humano y aspiraciones de crecimiento de los emprendedores en Colombia*. Colombia:  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11721/11153>.
- Sevilla Arias, A. (19 de octubre de 2016). *Capital humano*. *Economipedia.com*.  
Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>
- Suñol, S. (2006). *Aspectos teóricos de la competitividad*. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Torres, M. (2008). *La productividad: concepto y factores*. Venezuela:  
<http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>.
- Uribe Salas, J. (2020). *El capital humano en la organización de la actividad minera, con perspectiva histórica*. Chile: Revista Inclusiones M.R.

## **ANEXO**

## ANEXO

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR MADERERO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2020”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo la administración del capital humano tiene relación con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo la captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?</p> <p>¿Cómo un adecuado clima laboral tiene relación con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?</p> <p>¿Cómo la capacitación del personal tiene relación con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer en qué medida la administración adecuada del capital humano tiene relación con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Establecer en qué medida la captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p> <p>Conocer en qué medida un adecuado clima laboral tiene relación con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p> <p>Analizar en qué medida la capacitación del personal tiene relación con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La administración adecuada del capital humano tiene relación significativa con la mejora de la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>La captación del personal con perfil adecuado para el puesto tiene relación con la mejora de ventas a mayor volumen en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p> <p>Un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p> <p>La capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.</p>	ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Captación de personal	Competencias Habilidades Compromiso	
				Clima laboral	Escuchar a los trabajadores Fomentar respeto Generar confianza Detectar necesidades	
				Capacitación del personal	Clasificar y jerarquizar Elaborar un programa Establecer objetivos y estrategias	
				PRODUCTIVIDAD	Ventas a mayor volumen	Ejecutar y evaluar resultados Ingresos por cada trabajador Productos y servicios con valor añadido
					Rendimiento en la productividad	Desempeño Disponibilidad Calidad del proceso productivo
					Confianza mutua y rentabilidad	Fomentar colaboración Reforzar trabajo en equipo Trabajo conjunto y eficiente Piensan en forma creativa

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

#### ENCUESTA

Tesis “ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR MADERERO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, 2020”; marcar las alternativas que considere pertinentes con una (X):

ÍTEMS	1	2	3
	Adecuada	Inadecuada	Nula

ÍTEMS	1	2	3
<b>I. DIMENSIÓN: CAPTACIÓN DE PERSONAL</b>			
1. Considera usted que existe relación entre la captación de personal con un perfil adecuado para el puesto y la mejora de la productividad en las pequeñas empresas.			
2. Cree usted que las competencias y habilidades del personal guardan relación significativa con la mejora de la competitividad en las pequeñas empresas.			
3. Está usted de acuerdo que escuchar a los trabajadores guarda relación con la mejora del rendimiento laboral en las pequeñas empresas.			
<b>II. DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL</b>			
4. Está de acuerdo que un adecuado clima laboral tiene relación significativa con el rendimiento en la productividad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.			

5.	Está de acuerdo que generar confianza a los trabajadores tiene relación con un favorable clima laboral en las pequeñas empresas.			
6.	Está de acuerdo que fomentar respeto entre los trabajadores tiene relación con un favorable ambiente laboral en las pequeñas empresas.			
<b>III. DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>				
7.	Está de acuerdo que la capacitación del personal tiene relación significativa con la confianza mutua y rentabilidad en la pequeña empresa del sector de madera del distrito de Callería, 2020.			
8.	Está de acuerdo que elaborar un programa de capacitación guarda relación con mejorar las habilidades del personal por área específica en las pequeñas empresas.			
9.	Está de acuerdo con que la clasificación y jerarquización de capacitaciones de acuerdo con las áreas que requieren guarda relación con las necesidades más importantes de las empresas.			
<b>IV. DIMENSION: VENTAS A MAYOR VOLUMEN</b>				
10.	Está usted de acuerdo que ejecutar y evaluar los resultados del personal tienen relación en el incremento de ventas a mayor volumen en las pequeñas empresas.			
11.	Está usted de acuerdo que conociendo los ingresos por cada trabajador inciden en la productividad de las pequeñas empresas.			
12.	Está usted de acuerdo que las ventas a mayor volumen tienen relación con el valor agregado de bienes y servicios efectuados por los trabajadores en las pequeñas empresas.			
<b>V. DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD</b>				
13.	Está de acuerdo que el desempeño de los trabajadores en un ambiente adecuado tiene relación con el rendimiento en la productividad de las pequeñas empresas.			
14.	Está usted de acuerdo que la disponibilidad del personal tiene relación con la mejora en el rendimiento en las pequeñas empresas.			



15.	Está de acuerdo que la calidad del proceso productivo tiene relación con el desempeño del personal en las pequeñas empresas.			
<b>VI. DIMENSIÓN: CONFIANZA MUTUA Y RENTABILIDAD</b>				
16.	Está usted de acuerdo que la confianza mutua conlleva a la generación de rentabilidad en las pequeñas empresas.			
17.	Está usted de acuerdo que fomentar la colaboración tiene relación con el trabajo en equipo en las pequeñas empresas.			
18.	Está usted de acuerdo que el trabajo conjunto y eficiente tiene relación con la confianza mutua y la rentabilidad en las pequeñas empresas.			

**Muchas gracias por su participación.**