



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Capital Humano y Eficiencia Laboral en la empresa de
Calzado Sumlay 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTORAS:

Amaranto Esquivel Emili Aleide (ORCID: 0000-0001-7460-5545)

Benites Paz Luz de María (ORCID: 0000-0001-6916-0801)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios todo poderoso con infinito amor, por regalarme el don de la vida y permitirme llegar hasta este punto, haberme dado salud, sabiduría y perseverancia para levantarme en mis fracasos y aprender de ellos, principalmente por permitirme llegar a ser profesional, Gracias señor por estar a mi lado siempre.

A mis padres, hermanos, ya que gracias a sus consejos, valores y motivación constante me han permitido ser una persona de bien, cuyo esfuerzo ha hecho posible este logro y por el apoyo que me brindaron durante tantos años de estudios, por su cariño, comprensión.

Benites Paz Luz de María.

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres, esposo e hija, hermanos, por su amor, trabajo y sacrificios en todos estos años, por ser el incentivo para seguir adelante con este objetivo.
Amaranto Esquivel Emili Aleide

Agradecimiento

A mis profesores por su formación académica y ética durante mi permanencia en esta alma mater. Que me brindaron sus conocimientos y enseñanzas, para hacer de mí un excelente profesional.

Asimismo, a la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir por abrirme las puertas para el estudio realizado que facilitaron la información y permitieron la aplicación de la encuesta para la obtención de la información material importante quien con su colaboración hizo posible el desarrollo de los objetivos de la presente investigación.

A mí asesora de tesis, Dra. Alicia Calvanapón Alva, quien con su comprensión y su tiempo me brindo los conocimientos necesarios para el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de confiabilidad para los instrumentos de recolección de datos.....	15.
Tabla 2. Nivel de la variable Capital Humano y sus dimensiones.....	16.
Tabla 3. Nivel de la variable de Eficiencia Laboral y sus dimensiones.....	16.
Tabla 4. Género de los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay.....	17
Tabla 5. edad del personal de la empresa de calzado Sumlay.....	17.
Tabla 6. Grado académico de los colaboradores de la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir.....	18.
Tabla 7. Nivel del Capital Humano de la empresa de calzado Sumlay SAC	19
Tabla 8. Nivel de Eficiencia Laboral de los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay SAC.....	20.
Tabla 9. Prueba de Normalidad.....	21.
Tabla 10. Relación de Capital Humano por dimensión y eficiencia laboral en la empresa de calzado Sumlay 2020.....	22.
Tabla 11. Correlaciones.....	33.

Resumen

La finalidad de la investigación, es manifestar la importancia que tiene el Capital Humano para la mejora de la situación de la empresa, es una investigación descriptiva correlacional se basa en estudios originales para adquirir nuevos conocimientos a fin de llegar a un objetivo práctico y específico describiendo hechos reales tal cual suceden en el entorno de la empresa, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, se analizan las variables y no se manipulan recopilándose datos en un tiempo determinado. El objetivo de la investigación es Determinar la relación entre Capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir - 2020 Para la realización del estudio se tomó como población a la empresa de calzado Sumlay S.A.C como muestra a 67 colaboradores de la empresa. Los resultados evidenciaron que: se concluyó rechazando el H_0 , Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa que señala que: Si existe una relación significativa entre Capital Humano y Eficiencia Laboral de los trabajadores en la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir 2020. El Coeficiente de Correlación paramétrico (Rho de Spearman) es de 0.684 es un valor positivo moderado.

Palabras clave: innovación, selección de personal, productividad laboral.

Abstract

The purpose of this present research is to show the importance of human capital for the improvement of the situation of the company, it is a correlational descriptive research since it is based on original studies to acquire new knowledge in order to reach a practical objective and I specify describing real events as they happen in the company environment, the research design is non-experimental, cross-sectional, because the variables are analyzed and manipulated, collecting data in a certain time. The objective of the research was to determine the relationship between Human Capital and Labor Efficiency in the Sumlay footwear company in the El Porvenir 2020 district. To carry out the study, the Sumlay SAC footwear company was taken as a population and 67 collaborators as a sample of the company Sumlay SAC, of the El Porvenir district. The results showed that: it was concluded by rejecting the H_0 , we see the value of the parametric correlation coefficient (Spearman's Rho) is a positive value, specifically 684 points. Therefore, the alternate Hypothesis is accepted, which indicates that: If there is a significant relationship between Human Capital and Labor Efficiency of the workers in the Sumlay shoe company of the El Porvenir district 2020.

Keyword: innovation, personnel selection, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mercado de calzado tanto peruano como extranjero se ha vuelto más riguroso en cuanto a sus productos de calidad competitividad y productividad de ahí que surge la obligación de que las empresas desarrollen estrategias productivas de calidad y competitividad que les permitan concursar a nivel local, nacional e internacional.

El capital humano de una estructura es uno de los activos más importantes, ya que implica no solo a la fuerza laboral, o mano de obra, sino que va más allá de los planes y soluciones individuales de los empleados, es un conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades con las que cuenta cada trabajador, además, se requiere también del aporte de los directivos, contribuyendo en su combinación a proyectos innovadores y a la mejora del desempeño de la empresa.

Según cámara comercio de Lima (CCL ,2020) El capital humano es el indicador en la capacidad de modernizar en una organización y el que éste se encuentre calificado, motivado y experimentado impacta positivamente en la eficiencia de la empresa, por ello es necesario establecer políticas que permitan su desarrollo, esto como parte fundamental del transcurso de modernizar en la Compañía.

La Libertad es una de las principales regiones en la confección de calzado, por lo cual necesita estar acorde con los cambios en el mercado como son los gustos y preferencias del público, un alto nivel de competitividad y así como el convenio de mano de obra especializada, entre otras. Para lograr los objetivos es necesario realizar una buena gestión de la empresa orientada hacia la innovación, el desarrollo de su capital humano y tecnológico con el fin de mejorar la eficiencia en sus procesos, lo cual se convertirá en un mejor económico o mayor rentabilidad para la empresa, cabe mencionar que el enfoque debe ser no solo al producto terminado, sino a toda la cadena productiva, comercial y de distribución. En este contexto mantener a una fuerza laboral capacitada y motivada permitirá que la empresa pueda desarrollar su potencial de crecimiento.

Es por ello que la presente investigación fue desarrollada con el propósito de dar a conocer el valor que tiene el capital humano para así mejorar la eficiencia, así que realizaremos una encuesta a los trabajadores de la empresa SUMLAY SAC, del Distrito El Porvenir para poder describir las ventajas de realizar una buena gestión sobre el capital humano, para lo cual se realizó un análisis documental y se observó su relación con la eficiencia laboral.

En esta investigación se identifica dos variables importantes de la empresa y como se relacionan entre ellas, para el caso de la empresa SUMLAY SAC, las cuales son: EL Capital Humano y la Eficiencia laboral.

En la actualidad las empresas constantemente se enfrentan al cambio. En este contexto buscar una optimización de utilidades y al mismo tiempo enfrentar desafíos con el objetivo de cumplir intereses sociales y financieros para lograr el éxito, es así como se manifiesta la pregunta ¿Cuál es la relación entre el Capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC 2020?

La presente investigación se justifica porque el capital humano ha ido alcanzando un gran interés en el mundo empresarial como un factor determinante del éxito empresarial. Por lo tanto, el objetivo es orientar a la empresa para que realice una adecuada capacitación de sus trabajadores y esto se traduzca en una mejora en su productividad.

El estudio es viable pues se dispone de los recursos necesarios para llevarlos a cabo. El acceso a la información se va a realizar mediante la aplicación de medios de recolección que el desarrollo de este trabajo amerite, considerando como objetivo general: Determinar la relación entre el Capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC, 2020. Para lograrlo es necesario plantearse los objetivos específicos

OE1: Identificar el nivel de Capital Humano en la empresa de calzado Sumlay SAC.2020.

OE2. Identificar el nivel de Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay

SAC 2020

OE3: Determinar la relación entre Capital Humano por dimensiones con la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC.2020

Finalmente se propone como hipótesis; La relación entre el capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC, 2020 es directa y altamente significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Gallego y Naranjo (2020), en su investigación desarrollan una serie de variables, componentes e indicadores determinados con el objetivo de poder medir el capital humano de un grupo de empresarial colombiano, el tipo de estudio llevado a cabo fue de carácter cuantitativo, y los instrumentos empleados con los que se recopiló la información, fueron encuestas aplicadas a un modelo estadísticamente ejemplar de los empleados de las diferentes áreas, así también se utilizó información de recursos humanos y la revisión de documentación diversa, con lo cual se obtuvo como resultado que para medir el capital humano se puede considerar cuatro componentes: conocimiento, valores compartidos, competencias laborales y tipología del personal.

Leyva et al. (2020), en su investigación tienen como objetivo cuantificar el impacto que tiene el comportamiento del capital humano respecto a la capacidad de innovación tecnológica, esto percibido desde el punto de vista de gerentes de la ciudad de Hermosillo, Sonora, México, el tipo de estudio llevado a cabo fue mixto, es decir en una primera etapa se aplicó un análisis de tipo exploratorio y en una segunda etapa un análisis de tipo cuantitativo, específicamente estadístico, las herramientas utilizadas para la obtención de resultados fueron entrevista a un grupo de empresarios la cual ayudara a observar la relación del objeto problema de estudio con el análisis de resultados y luego validar el instrumento de evaluación, otra herramienta utilizada fue la aplicación de un modelo estadístico de mínimos cuadrados parciales a una muestra de 108 gerentes, el resultado fue que la innovación tecnológica parte de las actividades del trabajador para generar estrategias de obtención y conservación del capital humano, cabe destacar que estas actividades resumen el rendimiento del capital humano y le permite generar a los gerentes habilidades de gestión de procesos administrativos que finalmente se reflejan en la innovación tecnológica.

Pedraza (2020) en su investigación, su objetivo fue promover un clima organizacional favorable que permita tener trabajadores con motivación, productividad, identidad y diferentes compromisos con su empresa, el tipo de investigación es racional, el instrumento utilizado fue mediante una encuesta a 80 colaboradores en la ciudad de México, con una estadística descriptiva para obtener datos más precisos. Cabe mencionar que es notorio que los gerentes deben de estimular un clima laboral en el cual ayude reforzar las emociones positivas de su persona también, los trabajadores deben saber que son importantes para la empresa, es necesario analizar los diferentes dimensiones productividad laboral, selección del personal, compensación laboral.

Sal y Rosas (2018) en su estudio realizado tiene por objetivo determinar como se relaciona el capital humano indaga la integración de los colaboradores con capacidades que puedan ser de gran rendimiento para la institución, el tipo de investigación de diseño no experimental descriptivo correlacional, es de carácter cuantitativo y los instrumentos utilizados fueron encuestas realizadas a una muestra de 60 trabajadores y luego efectuando correlaciones entre estas variables, de la cual se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación paramétrico Rho de Spearman con un valor positivo de 0.998 puntos, con una correlación positiva alta por lo tanto se acepta la existencia de una relación directa y significativa.

Hidruogo y Pucce (2016) En su investigación donde establecieron como objetivo determinar cuál es la conexión entre el desempeño laboral y el rendimiento de la institución en mención, para lo cual realizaron una investigación de tipo exploratoria experimental mediante la utilización de un método de investigación de entrevistas y cuestionarios las cuales fueron de mucha utilidad para este estudio, encuestas con una escala de respuestas tipo Likert, los resultados arrojaron una correlación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral, es decir se concluyó que hay una relación favorable entre la eficiencia y el rendimiento de las funciones laborales, debido a que se encontró una correlación perfecta y favorable entre sus dos variables de estudio, así mismo cabe destacar que el rendimiento tiene una estrecha colaboración con la capacidad de las funciones laborales, es decir que mientras

más eficiente sea el desempeño laboral mayor rendimiento alcanzará la organización.

Lujan (2029) tuvo como objetivo señalar que las compañías tiene una de las primeras preocupaciones de los directores de recursos humanos en la actualidad es la indagación de la planeación o habilidades para conservar el talento humano debido que demuestra un elevado indicador de rotación del personal .el tipo de investigación descriptiva de enfoque cuantitativa con un diseño transversal correlacional no experimental de corte transversal y tipo probabilística con una población de 85 trabajadores y una muestra de 70 colaboradores. Su resultado obtenido: si existe relación entre la gestión del capital humano y la retención del personal, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,658, y cuyo valor de $p = 0,045$ que es menor al valor de $\alpha = 0,05$. se concluye que, si existe una correlación positiva moderada, El estudio concluye presentar una sugerencia de mejora en el trascurso de selección de personal que le admite a la organización conservar al mejor talento humano de tal forma que apoye al desarrolló de la organización.

Seguidamente se da a comprender la teoría científica, técnica en el marco teórico del estudio (Giménez, 2005), Da conocer que el capital humano es el conjunto total de entendimiento, experiencias, competencia y destreza de los trabajadores que la empresa puede emplear para fomentar sus objetivos. Ya que el capital humano hace que una empresa sea exitosa competitiva y productiva (pg.84).

Además Smith (2009), descubrió que hay una conexión entre educación y el desarrollo económico ,señalo que la fuerza de trabajo es un factor importante para la nación a través de los siglos y gracias a algunos autores económicos a través de la teoría del capital humano ha presentado algunos cambios la inversión en la educación propone un rendimiento económico, dado que crece la productividad del trabajo (pg.94), así mismo Becker(2002) indica dos tipos de

aprendizaje :se interesó en el valor de la educación general en las compañías. La enseñanza general es una inversión del estado que sirve a todas las firmas, luego de recibir su preparación general pueden optar por ir a trabajar en otras firmas que los remuneren mejor, en cambio la educación específica suele ser un resultado de un gasto realizado por la firma, ambos se ven favorecidos. Se refiere al rendimiento que el empleado genera para la propia empresa que le facilita la preparación (pg. 22).

En conclusión, Smith y Becker vieron la inversión en la enseñanza de las personas como una forma de aliviar su futuro y de las compañías en que ofrecen sus servicios. Por consiguiente, si los individuos perciben una mejor enseñanza, con una formación constante su nivel de entendimiento aumenta y esto otorga que sean más pioneros sobre la organización del mismo modo se vuelven más beneficioso y capaces (pg.109).

Así mismo Mincer (2012), por su parte se interesó en como el aprendizaje en el trabajo beneficiaba a los empleados en incremento de sus ingresos ya que considera al capital humano a la enseñanza como una forma de inversión pues las personas con mayores niveles de educación y preparación tienen mayores ingresos retribuidos.

Se diferencia que el capital humano tiene dos orígenes: innato formado por las capacidades físicas e intelectuales de cada persona adquieren de forma natural desde el nacimiento. Adquirido lo forma la educación formal, la educación informal y experiencia (pg.03).

Schultz (1968), El capital humano lo define como Las competencias, técnicas e ingenio, que deben aumentar y desarrollar las personas para trabajar ser más rentables y por lo tanto tener la suficiencia de aplicar las nuevas tecnologías (pg.85).

El capital humano está en tomar la enseñanza y habilidad como formas de inversión que producen ganancias a futuro con superiores ingresos para las personas con instrucción.

Según Becker (1983), muestra que cuando la compañía emplea en capital humano lo que se iguala es el flujo de ganancia, con los flujos de costos. En el entrenamiento general se entiende aquel que no solo aumenta el rendimiento de los trabajadores para que lo provee sino también para las otras compañías, el problema radica que las compañías que hacen el negocio en el entrenamiento genérico cargan con todos los costos, mientras que los trabajadores, una vez acabado su enseñanza, pueden irse a otra empresa que les paguen más, el modelo de Becker explica que las compañías pagan más a sus trabajadores con entrenamiento específico si las compañías pierden a esos trabajadores, desperdician parte de los costos de entrenamiento (pg.28).

Giménez (1984), Los resultados de una firma son el reflejo de la capacidad de formación de los directivos. Mediante esta indagación se incrementó la idea de las autoridades, La cual asigna que los dirigentes mantienen decisiones estratégicas sobre la base de sus entendimiento y cualidades, la decisión de los gerentes depende de la apreciación que los dirigentes que tienen en su entorno, de su aprendizaje, experiencia y cualidades. La teoría de la jefatura, se basa en el supuesto de que los dirigentes son los responsables de lo que sucede en una organización, se centra en la investigación de las características personales observables del dirigente y sostiene que los efectos organizacionales de una compañía dependen de esas características.

Black (1996), Destaca el valor del capital humano en las compañías ya que los recursos materiales (materia prima), solo se transforman en un beneficio acabado cuando pasan por un transcurso de rendimiento realizado por los trabajadores, Sé requiere de los colaboradores para poner en función el mecanismo. La tecnología y la investigación están a la deriva de todas las firmas, la única virtud competitiva que puede distinguir una firma de otra es la facultad que tiene los colaboradores de acoplarse a la transformación. Una buena dirección del capital humano estimula el rendimiento operativo generando

aprecio en toda la firma y le ayuda a: Hacer más competente en los sistemas y procesos de recursos humanos para disminuir precio, mejorar la productividad, Alinear al personal con metas y objetivos para impulsar la productividad del negocio, Asegurar la posición de la firma en el mercado (pg.370).

Otro autor que se puede mencionar es Cerrón (2018), Sostiene que el aprendizaje de los trabajadores es valioso, permite adaptarse a las cualidades de los colaboradores con cada uno de los puestos designados para la firma. Con el aprendizaje de los colaboradores en su centro de trabajo pueden acceder a tener más habilidades para generar mejores conocimientos, y establecer diferentes formas de progresar su trabajo con más capacidad.

Steven (1992), sostiene que el capital humano se refiere a la capacidad que posee los colaboradores que trabajan en la firma, es decir, las capacidades, talento, experiencias e inteligencia, que posee el personal de una empresa. Los talentos se conforman con el aprendizaje, la firma puede ayudar y, con ello, tener la pertinencia de innovar. Así mismo tiene las siguientes dimensiones que son innovación, selección de personal, Compensación laboral Capacitación de personal. Y los indicadores tenemos nivel de inversión del capital humano, nuevas ideas, Instrucción académica Experiencia laboral, motivación, reconocimiento, Incentivos Mejora nivel de productividad Capacitaciones permanentes compromiso de los empleados. Para Nicuesa (2010), La eficiencia señala la habilidad de una persona capaz de cumplir con su deber de una forma asertiva realizando un trabajo perfecto. Un trabajador eficiente aporta serenidad a cualquier jefe que siente que puede delegar y confiar en su labor bien hecho

La Eficiencia es el talento de disponer de alguien para conseguir un propósito, un sujeto es eficiente porque hace su trabajo y cumple con el objetivo a tiempo determinado.

Por otro lado, Coulter (2010), sostiene que la eficiencia tiene que ver con una cuestión de productividad que puedas lograr aquellos objetivos que te trazas, pero con los menores recursos posibles o haciendo un uso eficiente de los recursos que tienes a tu disposición. Está relacionada con la realización de manera más productiva posible. Según Covey (2008), define conseguir lo que quiere la efectividad como el equilibrio entre la capacidad y el cumplimiento de los colaboradores, teniendo las dimensiones de: Productividad laboral, tiempo de producción indicadores son: eficiencia del trabajador, nivel de producción del trabajador, contribuye con el compromiso de las metas de la empresa, tiempo de realización de actividades, nivel de capacidad de adaptación laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio es aplicado, el desarrollo de la presente investigación se realizó en la compañía de calzado Sumlay S.A.C. Murillo (2008). La investigación es aplicada emplea los entendimientos teóricos convirtiendo en conocimientos prácticos para solucionar dificultades y desarrollar las condiciones de vida modificando dichos bienes en tecnología. Se empleó las habilidades y los resultados del análisis da como efecto una forma severa, organizada y sistemática de saber la realidad.

El análisis es descriptivo correlacional. Porque se describió directamente a las variables, de acuerdo a la situación que presenta actualmente la empresa. Se consideró descriptivo correlacional porque se aspiró a unas bases teóricas definidas, aplicarlas en un caso específico como es el caso de Capital humano para la eficiencia laboral de la empresa de calzado Gómez (2015).

Esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo.

Para alcanzar resultados exactos, para así demostrar las hipótesis en base al análisis estadístico y confirmación de teorías. Para Gómez (2008), pretende medir la realidad que se investiga utilizando técnicas de recolección de información y análisis de datos para contestar el cuestionario de la investigación y confirmar las hipótesis establecidas, confiando en el cálculo numérico, el conteo y el uso de la estadística para establecer con precisión el uso de población.

Diseño de investigación

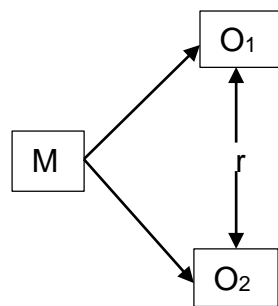
Es una investigación:

- No experimental**

La presente investigación realizado en empresa de calzado Sumlay Es un estudio no experimental porque se examinan las variables y no se manipulan solo se realiza el estudio en base a investigación tal y como se da en su contexto natural.

□ **De corte transversal.**

El presente estudio es realizado en la empresa de calzado Sumlay 2020, es un estudio de corte transversal de acuerdo al periodo y ocurrencia de los hechos. (periodo2020) con la finalidad de describir aspectos de capital humano para el éxito empresarial de la empresa A continuación, se presenta el diagrama según el diseño



Donde:

M: Empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir

O₁ = observación de la variable capital humano

O₂ = observación de la variable Eficiencia Laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capital Humano

Para Sánchez y Montes (1998) es definido como la operación total de conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades de los colaboradores de

la firma que puede utilizar para impulsar sus objetivos. Es la cognición que posee, desarrolla y acumula cada sujeto en el proceso de aprendizaje académico y laboral que afectan el valor de la contribución del individuo a la firma.

Definición operacional:

Conformada por las dimensiones: innovación, selección de personal, compensación laboral, capacidad de personal; y los indicadores nivel de inversión del capital humano, nuevas ideas, instrucción académica, mejora nivel de productividad compromiso de los empleados,

Variable 2: Eficiencia Laboral

Es la facultad de determinar algo para conseguir un objetivo determinado, una persona es eficiente porque hace su trabajo y cumple con el objetivo a tiempo determinado. Nicuesa (2010)

Definición operacional:

Conformada por las dimensiones: productividad laboral, tiempo de producción y sus indicadores son; Eficiencia del trabajador, nivel de producción del trabajador, Contribuye con la ejecución de las metas y objetivos de la firma Tiempo de realización de actividades.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

El presente estudio tuvo la característica de ser una población finita Y está conformada por 90 colaboradores de la empresa de calzado Sumlay del

Distrito El Porvenir.

Muestra

La muestra se ha considerado un total de 67 trabajadores de la empresa de calzado Sumlay

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnicas

Para la recolección de la investigación se usó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario estructurado por preguntas que tienen relación con los indicadores y dimensiones de las variables, con el fin de obtener información que conduzca al objetivo trazado mediante la participación de los encuestados que este caso son los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay

.

Encuestas

La encuesta se realizó de acuerdo a las variables se fundamentó en interrogantes o conjunto de preguntas que se preparó para los empresarios.

Observación

Se ejecutó una investigación que nos permita conocer el problema y objeto del actual estudio en forma natural sin variar alguna condición se conocerá la realidad y se definirá.

Instrumentos

cuestionario; Para el caso de esta investigación está constituido por preguntas dirigidas a los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay Validez, validados por expertos en el tema.

Confiabilidad

Se realizó la muestra a 67 colaboradores para verificar la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para establecer la consistencia de los niveles de cada cuestionario.

Tabla 1 . *Análisis de confiabilidad para los instrumentos de recolección de datos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Consistencia
Capital Humano	0.94	Excelente
Eficiencia Laboral	0.82	Excelente

Nota: Muestra a 67 trabajadores

De acuerdo a la recopilación de alfa Cronbach se estableció que los índices de confiabilidad de capital humano y eficiencia laboral son de 0.94 y 0.82 lo cual indica que los instrumentos son aceptables de excelente confiabilidad.

3.5. Procedimiento

El procedimiento empleado en el presente estudio es el método correlacional. En donde se planteó un problema de investigación, orientado previamente a la formación de los objetivos e hipótesis .se realizó una encuesta a 67 trabajadores para verificar la confiabilidad.

3.6. Método de análisis de datos.

Argumenta a una investigación descriptiva, dados que los datos indagados han sido medidos en forma numérica, que permitió un análisis descriptivo del comportamiento de las variables Se aplicó los siguientes análisis:

Conciliación de datos: Se empleó para comparar las teorías consultadas, respuestas de las personas encuestadas y los resultados obtenidos. Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes, la información obtenida de los autores, así como para analizar la información.

Método cuantitativo, porque nos permitió explicar, identificar y determinar los datos respecto a las variables, es decir analizara la Eficiencia Laboral. Así también se analizó el capital humano. datos respecto a las variables, es decir analizara la Eficiencia Laboral.

Tabla 2. Nivel de la variable Capital Humano y sus dimensiones

Nivel Capital	Capital Humano	Innovación	Selección Del Personal	Compensación Laboral	Capacitación Personal.
Buena	62-85	15-20	7-10	18-25	22-30
Regular	40-65	9-15	5-7	12-18	14-22
Mala	17-40	4-9	2-5	5-12	6-14

Tabla 3. Nivel de la variable de Eficiencia Laboral y sus dimensiones.

Nivel	Eficiencia Laboral	Productividad Laboral	Tiempo de producción
Eficiente	44-60	18-25	26-35
Regular	28-44	12-18	16-26
Deficiente	12-28	5-12	7-16

3.7. Aspectos éticos

Al realizar la presente investigación se determinó se valoró; respeto a la privacidad y el anonimato de los trabajadores que participan en el estudio lealtad, honestidad, autenticidad no hubo manipulación de los datos obtenidos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Generalidades

Razón Social: Industrias de calzado Sumlay S.A.C, RUC: 20603053649
Dirección Trujillo/El Porvenir: AA. HH Miguel Grau calle Barcelona 1944. La empresa fue creada 02/04/2018, donde son 4 socios cada uno con acciones iguales, la señora Layza Navez Juana Francisca(madre) y sus 3 hijos, el mayor es el representante legal Sumaran Layza Hirvin Milcer, Sumaran Layza William Jhonatan y Sumaran Layza Riquelme. El negocio se inició como persona natura más de 10 años, fabrican calzado de dama sport elegante, venden en Lima y llevan para Arequipa y Bolivia.

Tabla 4. *Género de los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay.*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Masculino	38	57%
Femenino	29	43%
Total	67	100%

En la tabla se puede observar que la mayor parte de trabajadores son de género masculino con un mayor porcentaje de 57%

Tabla 5. *edad del personal de la empresa de calzado Sumlay.*

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 años a 24	14	21%
Entre 25 años a 34	28	42%
Entre 35 años a más	15	22%
Entre 45 años a más	10	15%
TOTAL	67	100%

Podemos observar en la tabla que el mayor porcentaje son los trabajadores de 25 años a 34 con un porcentaje de 42%

Tabla 6. *Grado académico de los colaboradores de la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir*

Nivel de estudios	frecuencia	porcentaje
Primaria	15	22%
secundaria	39	58%
técnica	10	15%
superior universitario	3	4%
Total	67	100%

Podemos observar en la tabla que el mayor porcentaje de grado de instrucción de los trabajadores son de educación secundaria con un porcentaje de 58% 4.1. Identificar el nivel del Capital Humano en la empresa de calzado Sumlay SAC.2021.

Tabla 7. Nivel del Capital Humano de la empresa de calzado Sumlay SAC

Variable y sus dimensiones	Nivel	Ni	%
Capital Humano	Malo	3	4%
	Regular	41	61%
	Bueno	23	34%
	total	67	100%
Innovación	Malo	5	7%
	Regular	62	93%
	Bueno	0	0%
	total	67	100%
Selección del Personal	Malo	10	15%
	Regular	57	85%
	Bueno	0	0%
	total	67	100%
Compensación Laboral	Malo	3	4%
	Regular	46	69%
	Bueno	18	27%
	total	67	100%
Capacitación De personal	Malo	4	6%
	Regular	63	94%
	Bueno	0	0%
	total	67	100%

Nota: ni número de colaboradores

Interpretación: Según en la tabla N°07 se observa que, 61% es regular en capital humano, mientras que, 34 % es bueno y el 4% es malo.

4.2. Identificar el nivel de Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC 2020

Tabla 8. Nivel de Eficiencia Laboral de los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay SAC

Variable y sus dimensiones	Nivel	Ni	%
Eficiencia Laboral	Deficiente Regular	2	3%
	Eficiente	41	61%
	Total	24	36%
		67	100%
Productividad laboral	Deficiente Regular	2	3%
	Eficiente	52	78%
	Total	13	19%
		67	100%
Tiempo de producción	Deficiente Regular	1	1%
	Eficiente	44	66%
	Total	22	33%
		67	100%

Nota: ni número de colaboradores

Interpretación: Según en la tabla N°08 se observa, en cuanto a la eficiencia laboral se encuentra en el nivel regular según lo indica el 61% de trabajadores en cuanto a las dimensiones mientras que, 36% eficiente.

Tabla 9. **Relación de Capital Humano por dimensión y eficiencia laboral en la empresa de calzado Sumlay 2020**

Dimensiones de Capital Humano	Coeficiente	Eficiencia Laboral
Innovación	Coeficiente de correlación Rho de Spearman Sig.(bilateral) N	.561* <.001
Selección de personal	Coeficiente de correlación Rho de Spearman Sig.(bilateral) N	.533* <.001
Compensación Laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman Sig.(bilateral) N	639** N <.001
Capacitación de trabajadores	Coeficiente de correlación Rho de Spearman Sig.(bilateral) N	618** N <.001

Nota: Sig.: significancia datos recopilados de 67 trabajadores de la empresa de calzado Sumlay 2020

Interpretación: se indica una correlación directa y significativa siendo p valor menor a 0.05 en todos los casos y cada dimensión con un indicador diferente , siendo el de innovación un coeficiente de Rho Spearman de 561 lo cual indica una correlación positiva moderada, en selección personal un coeficiente de Rho Spearman de 533 una correlación positiva moderada, y sobre compensación laboral tenemos un coeficiente de Rho Spearman de 639 lo cual indica la correlación positiva moderada finalmente tenemos por dimensión capacitación de trabajadores que da un coeficiente de correlación de 618 que indica un coeficiente de correlación positiva moderada .

4.4. Determinar la relación entre el Capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC 2020.

Correlaciones no paramétricas

Tabla 10. Correlaciones

		Capital Humano	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Capital Humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig.(bilateral)	.
		N	67
	Eficiencia Laboral	Coeficiente de correlación	.684**
		Sig.(bilateral)	<.001
		N	67

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la siguiente tabla observamos la correlación directa y significativa siendo p el valor menor a 0,01 una correlación de Rho Spearman de 684 lo cual significa una correlación positiva moderada.

Contrastación de Hipótesis:

En el siguiente estudio se mostró la hipótesis científica donde existe una relación directa y significativa entre Capital Humano y Eficiencia Laboral, planteándose para ello las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : El Capital Humano no tiene relación directa con Eficiencia Laboral de los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir 2020. H_1 : El Capital Humano tiene una relación directa con la Eficiencia Laboral de los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir 2020.

Por ende, se descartaría la hipótesis H_0 y se confirmaría la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

En la investigación tenemos como Objetivo Principal: Determinar la relación entre Capital Humano y Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC – 2020 de los resultados extraído observamos la correlación directa y significativa siendo p valor < 0.05 y el índice de correlación de Rho 684 lo cual significa una correlación positiva moderada, es aceptable la Hipótesis alterna que nos indica : si existe una relación significativa del Capital Humano Y Eficiencia Laboral de los colaboradores de la empresa de calzado del Distrito El Porvenir-2020. Con la investigación realizara por Lujan (2019) que determino que existe relación entre la gestión del Capital Humano y la relación con la retención del personal, también obtuvo identificar una dependencia entre las dos variables 0.658 lo cual es una correlación positiva moderada, asimismo con lo investigado por Sal y Rosas (2018) a lo que diferencia los resultados obtenidos `por Lujan (2019) señalo una relación directa y positiva muy alta entre Gestión del Capital Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú – UTP-2018.

El primer objetivo específico definido en el estudio es: Identificar el nivel del Capital Humano en la empresa de calzado Sumlay SAC.2020. como lo indica Steven (1992) El objetivo del capital humano es que hace que una empresa sea exitosa competitiva Y productiva. Con la preparación de las persona en el entorno laboral permite obtener más habilidades para generar mejores ideas y crear formas diferentes de desarrollar su labor con eficiencia para que rinda frutos y se vea reflejado en día . tiene que ver mucha colaboración entre ambas partes, te sientas comprometido. el activo que tiene más valioso la organización es el personal. Al analizar el capital humano desde la perspectiva de los trabajadores se pudo establecer que el capital humano es regular con el 61% (tabla 7) y al

estudiar sus dimensiones se dio como resultado: dimensión innovación con 93% regular, selección de personal 85% regular, compensación laboral con 69% y finalmente capacitación laboral 94% regular. comprobando que estos resultados tienen en común con lo investigado por estos resultados tienen con el autor Sal y Rosas (2028) quien realizó la investigación del área de Registros Académicos de la Universidad lo cual determinó un nivel adecuado de Gestión de Capital Humano con un 78.3%.

El segundo objetivo específico del estudio se determinó: Identificar el nivel de Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC 2020 como lo indica Nicuesa (2010) Eficiencia es la capacidad de disponer de algo para conseguir un objetivo determinado, una persona es eficiente porque hace su trabajo y cumple con el objetivo a tiempo determinado, alcanza los resultados planeados sabiendo aplicar estrategias y recursos de mejor manera. Y a menor tiempo de lo planificado. Al observar la eficiencia laboral desde la perspectiva de los trabajadores se pudo observar que la eficiencia laboral es 61% regular y al estudiar sus dimensiones productividad laboral con un porcentaje mayor de 78% regular Reyes (2018), también llegó a determinar el Desempeño Laboral lo cual obtuvo un nivel bueno de 68.6%.

De acuerdo al tercer objetivo se propuso Determinar la relación entre Capital

Humano por dimensiones con la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC.2020 en la tabla nro. 9 observamos una correlación directa y significativa siendo $p < 0.05$ cada dimensión con un indicador diferente, siendo el de innovación un coeficiente de Rho Spearman de 561 lo cual indica una correlación positiva moderada, en selección personal un coeficiente de Rho

Spearman de 533 una correlación positiva moderada, y sobre compensación laboral tenemos un coeficiente de Rho Spearman de 639 lo cual indica la correlación positiva moderada finalmente tenemos por dimensión capacitación de trabajadores que da un coeficiente de correlación de 618 que indica un coeficiente de correlación positiva moderada los resultados extraídos tienen semejanza con los artículos investigaciones en nuestra investigación muestran que existe relación entre ambos conceptos la eficiencia laboral depende de un buen capital Humano, a un buen capital humano una mejor eficiencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se Determinó la relación del Capital Humano y Eficiencia Laboral de los colaboradores de calzado de la empresa Sumlay del Distrito El Porvenir-2020, es una correlación directa y
2. significativa siendo p valor menor a 0.05 con un índice de correlación de Rho Spearman de 684 es una correlación positiva moderada
3. Se determinó el nivel de Capital Humano en la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir-2020 lo cual los resultados nos indican que 61% de trabajadores indica que el capital humano es regular y en dimensiones el mayor porcentaje de 94% es la dimensión de capacitación de personal con un nivel regular.
4. Identificamos el nivel de Eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir -2020, en cuanto a eficiencia laboral se encuentra en un nivel regular con el 61% de colaboradores y en cuanto a sus dimensiones producción laboral tiene el mayor porcentaje con un 68%
5. Se determinó la relación entre capital humano por dimensiones y eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Sumlay del Distrito El Porvenir - 2020. Es una correlación directa y significativa siendo p valor menor a 0.05 en todos los resultados y cada dimensión con un indicador diferente, siendo de innovación un coeficiente de Rho Spearman de 561 lo cual indica una correlación positiva moderada, en selección personal un coeficiente de Rho Spearman de 533 una correlación positiva moderada, y sobre

compensación laboral tenemos un coeficiente de Rho Spearman de 639 lo cual indica la correlación positiva moderada finalmente tenemos por dimensión capacitación de trabajadores que da un coeficiente de correlación de 618 que indica un coeficiente de correlación positiva moderada .

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa fortalecer su capital humano como: capacitándolos permanentemente en temas de calidad de servicio, manejo de nuevos equipos uso de nuevas tecnologías con el objetivo de lograr producción de calidad eficiente y hacer crecer la empresa
2. Se recomienda capacitación enfocados en el desarrollo de conocimientos y habilidades referentes a gestión empresarial con metas y objetivos claramente definidos a corto, mediano y largo
3. Se recomienda a la empresa motivar incentivar a sus colaboradores para que, a través de su inventiva, ideas imaginación creen ideas, formas de hacer las cosas y nuevas maneras de solucionar los problemas. Y que tengan el mismo propósito de aprovechar los conocimientos, la creatividad, experiencia laboral del capital humano para generar innovación, productividad y competitividad en las organizaciones
4. se recomienda mayor difusión sobre la importancia que tiene el Capital Humano para la mejora de la situación de la empresa su producción en el desarrollo de las organizaciones mediante charlas, talleres que demuestren el beneficio a largo plazo que resulta de su implementación por encima de la inversión en tiempo y dinero que requiere su implementación.
5. Evaluar la eficiencia de forma permanente y de esta manera se deberá ir mejorando los incentivos, remuneraciones para la cual es importante establecer metas y beneficios o bonos por desempeño al personal.
6. Es sumamente importante seguir investigando sobre la importancia del Capital Humano en las empresas y de preferencia en el sector calzado así se ayudará a formar políticas y planes de desarrollo para la empresa que sean eficientes y eficaces.

REFERENCIAS

- Alma, L. E. (2020). Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de pequeñas y medianas empresas (pymes). tomo 30 N° 76, P.25-36.
- Barroso, J. (s.f.). Influencia del capital humano y del capital social de los decisores en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en las micro empresas y pymes. Portugal.
- Black. (1996). Inversión en capital humano y productividad. Vol.8 N°01.
- Canaza, A. (2015). La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del pre instituto de manejo de agua y medio ambiente. -2015. tesis de Magister, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Cardona, M. I. (2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Colombia. *La universidad EAFIT*, file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/1287-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4196-1-10-20120730%20(9).pdf.
- Cerrón, J. V. (2018). Liderazgo organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la dirección Regional de Educación Pasco. *tesis de posgrado, Universidad César Vallejo*.
- Contreras, S. &. (Jul-Dic 2018). El Talento Humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera. *Articulo Anuario Turismo y Sociedad Complete.Vol.23*, p.85-100, p.16.
- Del Toro, J. S. (Jun 2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una Pyme de servicios de ingeniería. Tomo 5 N° 10, p. 204-227.
- Erazo, P. &. (Sep.-Dic 2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis Bibliométrico, evolución y tendencia. *Revisa Virtual Universidad Católica del Norte, Issue 64.*, p,241-280.40 p.
- Fernández, H. (2017). Capital humano: significado para una empresa. <https://economiat.com/capital-humano/>.
- Fernández, J. &. (2018). Capital Humano, Instituciones y Crecimiento Lima. Universidad del Pacífico.
- Galindo, M. (dic.1998). Invertir en capital humano. *Editorial Cruzada, Vol.45 Issue 2376*.
- Gallego, C. . (2020). El capital humano de la empresa: Una propuesta de medición -Colombia. *entramado Vol.16 Issue 2*, p 70-89.20p.
- Gallego, C. G. (2020). El capital Humano de la empresa: Una propuesta de medición. *Revista entramado vol.16 Issue 2*, 70-89.
- Giménez. (2005). LA DOTACION DE CAPITAL HUMANO DE AMERICA LATINA Y LE CARIBE. 106.

- González, S. G. (2015). Desarrollo del capital y su impacto en el desempeño de una institución no regulada del Perú. *Revista Apunt. Volumen V*.
- Guisan, M. &. (2006). Relación con el empleo, el salario, el capital humano y el capital físico. *United States, Universidad César Vallejo*.
- hacia, L. e. (2020). *tendencias de capital humano*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/humancapital/2020/reporte-tendencias-capital-humano-mexico-2020.pdf>
- Hambrick. (1984). *La Empresa como una reflexión de sus directores ejecutivos*. USA.
- Hoyes, M. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios.*, Vol.9 N° 13, pp. 20-27.
- Jiménez, J. A. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Revista Investigaciones Regionales*, p.141-165.
- Lillo, A. C. (2011). Modelo teóricos del capital humano y señalización. Un estudio para México.
- Magaña, C. (Jun 2014). El capital Humano especializado en la empresa turística a través de competencias cualitativas hacia la innovación. *Artículo Hospitality & Tourism complete, Vol.7, Issue 16.*, p.1-25, 25p.
- Maguiña, G. (2018). Capital humano y crecimiento económico: Caso Perú periodo 2007-2016 a nivel nacional. Universidad de Lima.
- Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del instituto de seguridad social. *Tesis de pregrado. Universidad Península de Santa Elena*.
- Mora, E. V. (2017). Relación entre el capital humano y el producto en Ecuador. El rol de las políticas educativas. *Revistas Atlántica de Economía Issn-e 21743835 Vol.1 N° 1*.
- Mora, J. &. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Artículo Dilema Contemporáneos educación, política y valores. Vol.7*, p.111, 11p.
- Moré, E. T. (Jul 2004). Innovación en la gestión de la formación y el desarrollo del capital humano. *Folleto Gerenciales.*, Vol.8 Issue 7.
- Morettini, M. (2013). Una propuesta de validación de capital humano en las empresas con metodologías difusas. Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Ons, M. S. (Ene 2020). Diferencias de género en los rendimientos del capital humano en el sector de la hostelería en España. *Artículo investigaciones turísticas. Issue 19.*, p.28-49. 22p.
- Palafox, J. &. (2017). Entorno y rotación de personal como antecedentes a la formación del capital humano en las empresas. *Congreso Internacional de investigación Academia Journals, Vol.9, Issue 2* ., p.6767,681,6p.
- Palatox, J. &. (2017). Entorno Laboral y rotación de personal como antecedentes a la formación del capital humano en las empresas. *Congreso internacional de investigación Academia Jourmarls Vol.9 Issue 2*, p.6767-681.6p.

- Pedraza, A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Tomo 30. N° 76, p.924.
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano factores diferenciados en organizaciones Públicas y Privadas- México.
- Ramírez, M. T. (Jun 2014). El papel del capital humano y el aprendizaje en las microempresas de base social en baja california. *Universidad Autónoma de baja California*, Vol.15 Issue 29.
- Rodríguez, Y. &. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de la empresa en el turismo - Portugués. *Articulo Hospitality & Tourism Complete*. Vol.3, Issue 8., p.1-12. p.1.
- Sal, R. F. (2018). Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal Administrativo del área de Registro Académico de la Universidad Tecnológico del Perú. -UTP. *Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo*.
- Sanín, J. S. (UN 2014). Satisfacción laboral el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas Colombianas Industriales y de Servicios. Tomo 13 N° 1.
- Sulayem, S. &. (Jun 2019). El impacto del capital humano y el capital estructural en el desempeño del proyecto en los Emiratos Árabes Unidos. *Revista de ciencias Sociales y Humanidades*, Vol.4 , Issue 16.
- Trabajar tanto: Un nuevo estudio sugiere que las largas horas y el exceso de estrés pueden ser un importante riesgo en cuanto al desempeño, I. e. (s.f.). *Grupo de Diario América*. Obtenido de <https://www.proquest.com/tradejournals/trabajar-tanto/docview/2086661907/se-2?accountid=37408>.
- Trindade, C. ,. (2019). Nuevo enfoque para aumentar la eficiencia laboral y los ingresos en pollos de engorde. *Revista científica de la facultad de ciencias Veterinarias*, Vol.29 Issue 5.
- Wedemeyer, V. (2016). CAPITAL HUMANO ES CLAVE PARA CRECER. *Revista CCL Publicidad & Publicaciones*.
- Zambrano, L.,. (2012). Impactó de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial. *Revista Latinoamericana de Administración*, Issue 51.

ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Tabla 11

Matriz de operacionalización

y					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación entre el Capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC 2020?	La relación entre el capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC, 2020 es directa y altamente significativa.	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el Capital Humano y la Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC, 2021.</p>	Variable 1: Capital Humano	<p>Tipo de investigación: acuerdo al alcance es descriptiva correlacional.</p> <p>acuerdo al fin que se persigue es aplicada.</p> <p>que cuantitativa.</p>	POBLACIÓN 90
		<p>Específicos:</p> <p>OE1: Identificar el nivel de Capital Humano en la empresa de calzado Sumlay SAC.2021.</p> <p>OE2. Identificar el nivel de Eficiencia Laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC2021</p> <p>OE3: Determinar la relación entre Capital Humano por dimensiones con la eficiencia laboral en la empresa de calzado Sumlay SAC.2021</p>	Variable 2: Eficiencia Laboral	<p>Diseño:</p> <p>No experimental, y de acuerdo a la temporalidad es transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	Muestra 90

36ANEXO 2: Matriz de consistencia

Variables	Definición	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Variable 1: Capital Humano	Se define como la suma total de conocimientos, experiencias, capacidades y habilidades de los trabajadores que la empresa puede utilizar para promover sus objetivos y es el recurso más importante y básico.(Giménez 2005)	La variable se midió a través de una encuesta virtual a los trabajadores de la empresa de calzado Sumlay considerando las dimensiones	Innovación	Nivel de inversión del capital humano Nuevas ideas	Ordinal
			Selección de personal	Instrucción académica Experiencia laboral	
			Compensación laboral	Motivación Reconocimiento Incentivos Mejora nivel de productividad	
			Capacitación de personal	Capacitaciones permanentes Compromiso de los empleados	
Variable 2: Eficiencia Laboral	La eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado, una persona es eficiente porque hace su trabajo y cumple con el objetivo a tiempo determinado. Muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable.	La variable se midió a través de un análisis documental que refleja los resultados de la empresa	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador Nivel de producción del trabajador Contribuye con el compromiso de las metas de la empresa	Ordinal
			Tiempo de producción	Tiempo de realización de actividades	
				Nivel de capacidad de adaptación laboral	

				Totalmente desacuerdo	d sacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	de acuerdo	Totalmente de
Capital Humano	Innovación	Nivel de inversión del capital humano Nuevas ideas	<p>1.-Las capacitaciones son muy útiles porque incrementa la productividad de la empresa.</p> <p>2.-La empresa se vuelve más competitiva cuando el capital humano tiene una mayor preparación.</p> <p>3.-La creatividad del capital humano permite la generación de nuevas ideas para optimizar los procesos productivos.</p> <p>4.-Las innovaciones del personal basadas en su conocimiento mejoran el nivel de productividad de la empresa.</p>					
	Selección de personal	Experiencia laboral	5.-Cuando el trabajador tiene experiencia en la actividad que realiza mejora sus niveles de productividad					

		Grado de estudio	6.-Se complementa su labor que desempeña con sus capacidades y formación académica.					
	Compensación laboral	Mejora nivel de productividad Motivación Reconocimiento Incentivos Remuneración Mejora nivel de productividad	7.-La productividad de la empresa aumenta cuando el personal está capacitado y comprometido con la empresa. 8.-Se siente motivado cuando toman en cuenta sus opiniones e ideas y realizarlas. 9.-La empresa reconoce o destaca la eficiencia en los trabajadores. 10.-Cuando el trabajador de la empresa está debidamente remunerado se desempeña eficientemente en su trabajo. 11.-Se siente comprometido con la empresa					
	capacitación de personal	Capacitaciones permanente Compromiso de los empleados	12.-Te capacitan con frecuencia en tu centro de labores de acuerdo a tus necesidades. 13.-Las capacitaciones que recibes son útiles para mejorar tu desempeño laboral. 14.-Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa. 15.-Sientes que tus capacidades son aprovecharas al 100%. 16.-El sueldo que percibo es el adecuado. 17.-Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.					

Eficiencia Laboral		Eficiencia del trabajador	18.-Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado óptimo. 19.-Las maquinarias son eficientes para resultado de su buen trabajo.					
	Productividad laboral	Nivel de producción del trabajador	20.-Te sientes capaz de realizar tu trabajo con eficiencia. 21.-La producción aumenta cuando me siento motivado. 22.-La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el cumplimiento de tus funciones.					
	Tiempo de producción	Contribuye con el compromiso de las metas y objetivos de la empresa	23.-Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa. 24.-Sientes que la empresa tiene expectativa de crecimiento y desarrollo.					
		Tiempo de realización de actividades	25.-El trabajo lo desarrollo en un tiempo menor a lo planificado. 26.-Las ventas se incrementan cuando se producen productos de buena calidad.					
		Nivel de capacidad de adaptación laboral	27.-Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. 28.-Frecuentemente se presentan en el trabajo dificultades que no puedes solucionar. 29.- Existe un buen clima laboral en la empresa					

Anexo 3.

CUESTIONARIO SOBRE CAPITAL HUMANO

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

Grado de instrucción: Primaria () , secundaria () , superior técnica() , superior universitario ()

Sexo. femenino () masculino ()

Edad: 18- 24 () 25- 34 () 35-44 ()

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente descuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	Las capacitaciones son muy útiles porque incrementa la productividad de la empresa					
2.	La empresa se vuelve más competitiva cuando el capital humano tiene una mayor preparación					
3.	La creatividad del capital humano permite la generación de nuevas ideas para optimizar los procesos productivos					
4.	Las innovaciones del personal basadas en su conocimiento mejoran el nivel de productividad de la empresa					
5.	Cuando el trabajador tiene experiencia en la actividad que realiza mejora sus niveles de productividad					
6	Se complementa su labor que desempeña con sus capacidades y formación académica					
7	La productividad de la empresa aumenta cuando el personal está capacitado y comprometido con la empresa					
8	Se siente motivado cuando toman encuesta sus opiniones e ideas y realizarlas					
9	La empresa reconoce o destaca la eficiencia en los trabajadores					
10	Cuando el trabajador de la empresa está debidamente remunerado se desempeña eficientemente en su trabajo					
11	Se siente comprometido con la empresa					
12	Te capacitan con frecuencia en tu centro de labores de acuerdo a tus necesidades					
13	Las capacitaciones que recibes son útiles para mejorar tu desempeño laboral					
14	Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa					
15	Sientes que tus capacidades son aprovecharas al 100%					
16	El sueldo que percibo es adecuado					
17	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					

CUESTIONARIO SOBRE EFICIENCIA LABORAL

Adaptado considerando varias teorías

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

Grado de instrucción: Primaria (), secundaria (), superior técnica(), superior universitario ()

Sexo. femenino () masculino ()

Edad: 18- 24 () 25- 34 () 35-44 ()

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Total acuerdo	5

	Ítems	Respuesta				
	Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado optimo					
	Las maquinarias son eficientes para resultados de su buen trabajo					
	Te sientes capaz de realizar tu trabajo con eficiencia					
	La producción aumenta cuando me siento motivado					
	La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el cumplimiento de tus funciones					
	Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa					
	Sientes que la empresa tiene expectativas de crecimiento y desarrollo					
	El trabajo lo desarrollo en un tiempo menor a lo planificado.					
	Las ventas se incrementan cuando se producen productos de buena calidad					
	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo con eficiencia					
	Frecuentemente se presentan en el trabajo dificultades que no puedes solucionar					
	Existe un buen clima laboral en la empresa					

Anexo 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Capital Humano	Selección del personal innovación	Nivel de inversión del capital humano	Las capacitaciones son muy útiles porque incrementa la productividad de la empresa	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre																				
		Nuevas ideas	La empresa se vuelve más competitiva cuando el capital humano tiene una mayor preparación																					
			La creatividad del capital humano permite la generación de nuevas ideas para optimizar los procesos productivos																					
			Las innovaciones del personal basadas en su conocimiento mejoran el nivel de productividad de la empresa																					
	Experiencia laboral	Cuando el trabajador tiene experiencia en la actividad que realiza mejora sus niveles de productividad																						
	Grado de estudio																							

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
		Instrumento para medir Capital Humano	Amaranto Esquivel Emili y Benites Paz Luz.
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: CAPITAL HUMANO Y EFICIENCIA LABORAL EN LA EMPRESA DE CALZADO SUNLEY DEL DISTRITO EI PORVENIR 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		Grado de estudio	Se complementa su labor que desempeña con sus capacidades y formación académica																										
		Mejora nivel de productividad .	La productividad de la empresa aumenta cuando el personal está capacitado y comprometido con la empresa																										
		Motivación	Se siente motivado cuando toman en cuenta sus opiniones e ideas y realizarlas.																										
Compensación laboral	Reconocimiento	La empresa reconoce o destaca la eficiencia en los trabajadores																											
		Incentivos	Cuando el trabajador de la empresa está debidamente remunerado se desempeña eficientemente en su trabajo																										
		remuneración Mejora nivel de productividad	Se siente comprometido con la empresa																										
	Capacitaciones permanentes	Te capacitan con frecuencia en tu centro de labores de acuerdo a tus necesidades																											
		Las capacitaciones que recibes son útiles para mejorar tu desempeño laboral																											
	Compromiso de los empleados	Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa																											
		Sientes que tus capacidades son aprovecharas al 100%																											
		El sueldo que percibo es adecuado Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.																											
			Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente																										

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
		Instrumento para medir Eficiencia Laboral	Amaranto Esquivel Emili y Benites Paz Luz
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: CAPITAL HUMANO Y EFICIENCIA LABORAL EN LA EMPRESA DE CALZADO SUNLEY DEL DISTRITO EL PORVENIR 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
Eficiencia Laboral	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	Desarrolla su trabajo en el mínimo tiempo posible haciéndolo con un resultado optimo	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre																					
			Las maquinarias son eficientes para resultados de su buen trabajo																						
		Nivel de producción del trabajador	Te sientes capaz de realizar tu trabajo con eficiencia La producción aumenta cuando me siento motivado.																						
			La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el cumplimiento de tus funciones																						
		Contribuye con el compromiso de las metas de la empresa	Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa																						
		.																							

		Sientes que la empresa tiene expectativas de crecimiento y desarrollo																			
Tiempo de producción	Tiempo realización de actividades	de El trabajo lo desarrollo en un tiempo menor a lo planificado.																			
		Las ventas se incrementan cuando se producen productos de buena calidad																			
	Nivel de capacidad de adaptación laboral	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo																			
		Frecuentemente se presentan en el trabajo dificultades que no puedes solucionar																			
		Existe un buen clima laboral en la empresa																			

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo / /			
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5. Base de datos para la confiabilidad de Alfa Cronbach

encuestados	VARIABLE CAPITAL HUMANO																	total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	77
2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	72
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
6	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	72
7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	73
8	4	4	4	1	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	67
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	1	74
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
11	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	64
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	77
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
14	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	67
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
16	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	66
17	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	72
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	72
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	82
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	2	2	4	5	4	70
24	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	71
25	4	1	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	4	4	3	44
26	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	58
27	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	74
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	81
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	76
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	70
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	82
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
33	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	74
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	71
35	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	72
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	79
38	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
39	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	61
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
45	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
46	5	4	4	4	4	2	5	4	3	5	5	2	2	4	2	2	2	59
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	64
48	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	69
49	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	58
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	59
52	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	65
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	60
54	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	4	67
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
56	4	4	5	5	1	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	67
57	4	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	39
58	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	72
59	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	72
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	65
61	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	61
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	56
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	60
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	3	2	63
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
67	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	57

varianza

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→ 0.94
nro de items del instrumento	→ 17
sumatoria de las varianzas de los items	14.179
varianza total del instrumento	→ 126.46

varianza total del instrumento
 sumatoria de las varianzas de los items
 nro de items del instrumento
 Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

	K =	17 item
	K/(K-1)	1.063
	$\sum_{i=1}^k S_t^2 =$	14.18
	$S_t^2 =$	126.46
	ALFA =	0.94

Variable Eficiencia Laboral

H

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario
 nro de items del instrumento
 sumatoria de las varianzas de los items
 varianza total del instrumento

→	0.82
→	12
→	6.678
→	26.47

$K =$	12
$K/(K-1)$	1.091
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	6.68
$s_t^2 =$	26.47
ALFA =	0.82

encuestados	VARIABLE EFICIENCIA LABORAL												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	3	4	4	3	4	5	4	5	1	3	4	45
2	4	2	5	3	2	4	5	4	4	1	3	4	41
3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	2	2	3	41
4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	41
5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	1	1	4	45
6	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	43
7	4	2	4	4	2	4	5	4	4	1	2	3	39
8	4	2	4	3	3	4	4	4	5	1	1	4	39
9	5	2	5	4	3	5	3	5	4	2	3	4	45
10	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	51
11	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	3	3	41
12	4	2	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	47
13	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
14	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	42
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
16	5	3	5	3	3	4	5	4	4	2	3	4	45
17	4	3	4	3	2	4	5	4	5	2	2	4	42
18	4	2	4	5	2	4	3	3	5	2	2	4	40
19	4	3	4	4	3	5	4	4	5	2	2	4	44
20	4	2	4	4	2	4	5	4	4	2	2	4	41
21	4	3	5	4	3	5	5	4	5	2	2	4	46
22	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	43
23	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	40
24	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	2	4	45
25	4	2	4	4	2	4	4	4	5	3	1	4	41
26	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	41
27	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	48
28	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	46
29	4	3	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4	49
30	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45
31	5	2	5	4	3	5	5	4	5	2	2	4	46
32	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	45
33	4	2	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	43
34	4	2	4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	44
35	4	2	5	4	2	3	4	4	5	4	2	4	43
36	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	42
37	4	2	4	4	3	5	5	5	5	2	2	4	45
38	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	40
39	4	2	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	39
40	5	3	5	4	2	5	5	5	5	2	4	3	48
41	5	2	5	4	2	4	5	4	5	3	5	4	48
42	5	3	5	4	2	5	4	4	5	1	1	4	43
43	4	2	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	43
44	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
45	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	41
46	4	3	5	4	3	4	4	4	5	2	3	2	43
47	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	39
48	4	3	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	44
49	5	2	5	4	2	5	5	5	5	1	1	4	44
50	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	42
51	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	39
52	4	2	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	43
53	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	38
54	4	3	4	5	2	5	3	4	5	2	4	4	45
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
56	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	44
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	28
58	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	45
59	4	3	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	44
60	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	39
61	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	40
62	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	48
63	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	38
64	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	39
65	5	2	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	42
66	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	45
67	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	35

varianza → 0.567 0.285 0.485 0.421 0.458 0.566 0.493 0.452 0.528 0.894 1.090 0.439

Anexo. Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov- Smirnov Estadístico	_____GI	Sig.
Capital Humano	-133	67	005
		.	
Eficiencia Laboral	-183	67	<.001
		.	

Observamos un (p-valor<0.05) lo cual optamos por emplear la correlación Rho de Spearman.