

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE ECONOMÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA KLED
CONSULTORES E.I.R.L. EN LA CIUDAD DEL CUSCO AÑO 2022**

PRESENTADO POR:

Br. JOSE REYNOSO CHOQUEHUANCA
MAMANI

Br. ELVIS HUAMAN ORAICA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

ASESOR:

MGT. JUAN ABEL GONZALES BOZA **ORCID:**
0000-0003-2603-9248

CUSCO - PERÚ
2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Mgt. JUAN ABEL GONZALES BOZA
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LA
EMPRESA KLED CONSULTORES E.I.R.L EN LA CIUDAD DEL CUSCO
AÑO 2022

Presentado por: JOSE REYNOSO CHOQUEHUANCA MAMANI DNI N° 48357830 ;
presentado por: ELVIS HUAMAN ORAICA DNI N° 43294036
Para optar el título Profesional/Grado Académico de ECONOMISTA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 01 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 07 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<u>X</u>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 05 de AGOSTO de 2026

Firma

Post firma

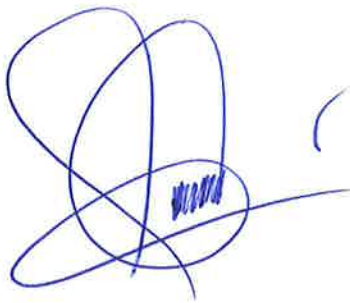
Juan Abel Gonzales Boza

Nro. de DNI 23833826

ORCID del Asesor 0000-0003-2603-9248

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:612415231



ELVIS - JOSE REYNOSO HUAMAN ORAICA - CHOQ...

CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA KLED CONSULTORES E.I.R.L. EN LA CIUDAD DEL CUSCO AÑO 2022

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:612415231

148 páginas

Fecha de entrega

4 ago 2026, 4:17 p.m. GMT-5

29.395 palabras

180.535 caracteres

Fecha de descarga

4 ago 2026, 6:40 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

EJEMPLAR DE TESIS FINAL SUSTENTACION_09_01_26.pdf

Tamaño del archivo

1.5 MB

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

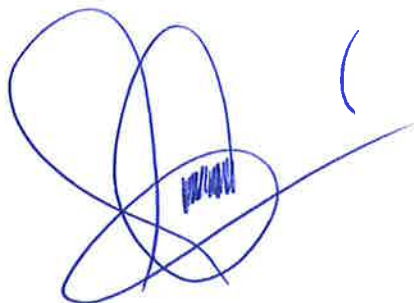
Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



DEDICATORIA

A mis padres Francisco Y Jesusa. cuyo amor incondicional y sabiduría han sido mi guía constante. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por creer siempre en mí, incluso cuando las dificultades parecían insuperables.

A mis hermanos, por su apoyo, compañía y por ser siempre un ejemplo de unidad y fortaleza. Juntos hemos compartido momentos de alegría y aprendizaje que me han hecho crecer tanto en lo personal como en lo académico.

A mi esposa Ana Rosalía y a mis hijos Mauricio y Amira por cariño, perseverancia y comprensión. Gracias por su respaldo constante y fundamentalmente con el fin de lograr este objetivo. No solo eres mi compañera, sino mi mayor inspiración.

Esta tesis es el reflejo del esfuerzo y amor de cada uno de ustedes. Gracias por ser parte de mi vida y de este logro.

Bach. Elvis Huaman Oraica

A Dios, por ser fuente de sabiduría y fortaleza.

Con mucho cariño a mis padres, Dionisio y Valentina su guía ha sido mi luz en los momentos de dificultad y mi fortaleza en los desafíos, gracias por su amor incondicional, su apoyo constante, humildad y por enseñarme, con su ejemplo, el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis hermanos, José, Rosmery, Ruggiero, Alonso, Roel, Mijael y Nilton, por su compañía, comprensión, apoyo y fé hacia mí. por ser mi fuerza y alegría en momentos difíciles.

Finalmente, expreso mi profundo gratitud a todos los que me acompañaron por su compañía y apoyaron a lo largo de este camino.

Bach. José Reynoso Choquehuanca Mamani

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi el más profundo reconocimiento a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por brindarme la ocasión de formarme en un entorno académico de alta calidad y por ser el pilar fundamental en este proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Economía, quienes, con su dedicación, conocimiento y compromiso, me han guiado a lo largo de mi carrera. Gracias por su esfuerzo incansable en formar no solo a profesionales competentes, sino también a personas con principios sólidos y un sentido crítico frente a los desafíos del mundo.

A mi asesor, por su valiosa guía, tolerancia y respaldo a lo largo de todo el desarrollo de esta tesis. Su conocimiento y consejos me han permitido mejorar y perfeccionar mi trabajo, y por eso, le estoy profundamente agradecido.

A todos ustedes, mi más profundo reconocimiento. Sin su ayuda, este logro no hubiera sido posible.

Bach. Elvis Huamán Oraica

Bach. José Reynoso Choquehuanca Mamani

PRESENTACIÓN

La investigación actual posee como propósito analizar la conexión entre el capital humano y la productividad en un entorno organizacional concreto, específicamente en la empresa KLED CONSULTORES durante el año 2022. Este estudio parte del reconocimiento de que, en el presente, el capital humano configura un componente crucial es esencial para la generación de valor en las organizaciones. En un contexto marcado por la alta competencia, ya no es suficiente contar con tecnología o infraestructura; se requiere además de personal capacitado, especializado y con experiencia, que contribuya significativamente a la realización de los objetivos institucionales.

Desde la perspectiva económica, el capital humano se entiende como la concentración de saberes, habilidades y actitudes adquiridas por los individuos, las cuales son concebidas como una inversión que debería reflejarse en un aumento sostenido de la productividad. Bajo esta concepción, se retoman los aportes teóricos de autores como Gary Becker, Theodore Schultz y Jacob Mincer, quienes sentaron las bases del análisis sobre cómo la educación, la capacitación y la experiencia laboral inciden en el desempeño individual y colectivo dentro de los sistemas económicos.

Sin embargo, estas teorías requieren ser validadas empíricamente en contextos organizacionales específicos. Por ello, esta investigación se orienta a determinar la relación entre el capital humano -operacionalizado en tres dimensiones: grado académico, experiencia laboral y especialización- y la productividad de los trabajadores de una organización real y delimitada. Para tal fin, se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, empleando como método central el cuestionario estructurado y aplicando el coeficiente de correlación de Spearman como herramienta estadística analítica

La muestra estuvo conformada por el total de trabajadores de la empresa, siendo un censo de 16 empleados. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas pero débiles entre el capital humano y la eficiencia, ninguna de las cuales fue estadísticamente significativa. Esto llevó al rechazo de las hipótesis planteadas, resaltando así la complejidad inherente al fenómeno de la productividad y cuestionando la aplicabilidad universal de ciertos postulados teóricos en escenarios organizacionales concretos.

Bach. Elvis Huamán Oraica

Bach. José Reynoso Choquehuanca Mamani

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN.....	v
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Situación Problemática	4
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Justificación Teórica	7
1.4.2. Justificación Práctica	7
1.4.3. Justificación Metodológica	7
1.4.4. Justificación Social	8
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	9
2.1. Bases Teóricas	9

2.1.1.	Capital Humano: Una Visión Schumpeteriana - Schumpeter (1971).....	9
2.1.2.	La Importancia del Capital Humano, Gary Becker (2002).....	14
2.1.3.	Capital Humano en las Organizaciones	17
2.1.4.	Capital Humano y Productividad.....	20
2.1.5.	Capital Humano	22
2.1.6.	Productividad	26
2.2.	Antecedentes empíricos de la investigación	42
2.2.1.	Antecedentes Internacionales.....	42
2.2.2.	Antecedentes Nacionales	44
2.2.3.	Antecedentes Locales.....	47
2.3.	Hipótesis	49
2.3.1.	Hipótesis General.....	49
2.3.2.	Hipótesis Específicas	49
2.4.	Identificación de Variables e Indicadores.....	50
2.4.1.	Variable independiente: Capital humano.....	50
2.4.2.	Variable dependiente: Productividad.....	50
2.5.	Operacionalización de Variables	51
3.	CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	53
3.1.	Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	53
3.1.1.	Localización política	53
3.1.2.	Localización geográfica	54
3.1.3.	Diagnostico Situacional de la empresa KLED Consultores EIRL.....	54
3.2.	Tipo de la investigación	60
3.3.	Enfoque de la investigación	60
3.4.	Diseño de la investigación	61

3.5.	Alcance de la investigación	61
3.6.	Unidad de análisis	61
3.7.	Población de estudio	61
3.8.	Tamaño de muestra	62
3.9.	Técnicas de selección de muestra	62
3.10.	Técnicas de recolección de información	62
3.11.	Técnicas de análisis e interpretación de la información	62
3.12.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	63
4.	CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	64
4.1.	Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	64
4.1.1.	Pruebas de Normalidad	64
4.2.	Pruebas de Hipótesis	69
4.2.1.	Hipótesis General.....	69
4.2.2.	Hipótesis específicas.....	69
4.3.	Discusión.....	79
4.4.	Líneas de Investigación Posteriores.....	82
	CONCLUSIONES	88
	RECOMENDACIONES.....	90
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	92
	ANEXOS	102
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	51
Tabla 2 <i>Pruebas de normalidad.....</i>	65
Tabla 3 <i>Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman</i>	66
Tabla 4 <i>Correlación productividad y capital humano.....</i>	69
Tabla 5 <i>Correlación nivel académico y productividad.....</i>	72
Tabla 6 <i>Correlación productividad y experiencia</i>	75
Tabla 7 <i>Correlación productividad y especialización</i>	79
Tabla 8 <i>Ejecuta sus labores dentro del plazo previsto.</i>	103
Tabla 9 <i>Percibe que la presentación de las tareas asignadas en la obra se realiza de manera oportuna.....</i>	104
Tabla 10 <i>Se respetan los plazos de entrega conforme a la programación mensual establecida.</i>	105
Tabla 11 <i>Dispone de la totalidad de los insumos necesarios para ejecutar sus labores cotidianas.</i>	106
Tabla 12 <i>La organización proporciona el equipamiento de seguridad indispensable para el desarrollo de sus funciones.....</i>	107
Tabla 13 <i>Respeto los protocolos definidos en la obra con el fin de garantizar su protección.</i>	108
Tabla 14 <i>Ante la falta del Supervisor de obra, el personal prosigue con la ejecución de sus labores.....</i>	109
Tabla 15 <i>Cuando el Supervisor de obra no se encuentra presente, un trabajador asume el liderazgo y la responsabilidad para mantener la productividad.....</i>	110

Tabla 16 Frente a modificaciones, utiliza sus saberes para apoyar a los compañeros que presentan dificultades en el cumplimiento de sus labores.....	111
Tabla 17 Conserva una disposición favorable ante las modificaciones que se presentan en la obra.....	112
Tabla 18 Percibe que la entidad que contrata los servicios de KLED CONSULTORES se encuentra conforme con la prestación brindada.....	113
Tabla 19 Estima que la entidad KLED CONSULTORES ha percibido el progreso del proyecto dentro del plazo establecido.	114
Tabla 20 Ha identificado quejas por parte de la entidad adjudicadora en relación con las prestaciones proporcionados de KLED CONSULTORES.	115
Tabla 21 Se presentan inconformidades dirigidas a la empresa KLED CONSULTORES por parte del personal de obra.....	116
Tabla 22 El personal acata los horarios de trabajo definidos en la obra.....	117
Tabla 23 Considera que el tiempo asignado a cada actividad en campo resulta suficiente. ...	118
Tabla 24 Ejecuta sus actividades cotidianas en el menor lapso factible.....	119
Tabla 25 Dispone de los instrumentos requeridos para desempeñar su labor de manera adecuada.....	120
Tabla 26 La empresa KLED CONSULTORES realiza el control operativo y la administración organizativa de los materiales, equipos y EPP que se encuentran bajo su responsabilidad.	121
Tabla 27 Tiene conocimiento de si la empresa KLED CONSULTORES evalúa la productividad y el nivel de cumplimiento de la obra.	122
Tabla 28 ¿Cuál es su grado de educación?	123

Tabla 29 <i>Realizó o adquirido, durante durante el período más reciente, cualquiera de las posteriores acciones formativas.</i>	124
Tabla 30 <i>¿Qué tiempo lleva trabajando para KLED CONSULTORES?</i>	125
Tabla 31 <i>Antes de incorporarse a KLED CONSULTORES, ¿cuánto duración de trayectoria profesional</i>	126
Tabla 32 <i>Para su incorporación a KLED CONSULTORES, ¿qué duración de experiencia laboral exigía su cargo?</i>	127
Tabla 33 <i>¿Con qué periodicidad KLED CONSULTORES brinda formación al personal?</i>	128
Tabla 34 <i>¿Cuántas capacitaciones ha recibido hasta el momento por parte de KLED CONSULTORES?</i>	129
Tabla 35 <i>¿Las formaciones brindadas por KLED CONSULTORES le han resultado provechosas?.....</i>	130
Tabla 36 <i>En el desarrollo de sus actividades cotidianas, ¿aplica los saberes adquiridos en las capacitaciones?.....</i>	131

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa de la provincia de Cusco y sus distritos	53
Figura 2 Ejecuta sus labores dentro del plazo previsto.....	103
Figura 3 Percibe que la presentación de las tareas asignadas en la obra se realiza de manera oportuna.	104
Figura 4 Se respetan los plazos de entrega conforme a la programación mensual establecida.	105
Figura 5 Dispone de la totalidad de los insumos necesarios para ejecutar sus labores cotidianas.	
Nota: Elaboración propia	106
Figura 6 La organización proporciona el equipamiento de seguridad indispensable para el desarrollo de sus funciones.	107
Figura 7 Respeto los protocolos definidos en la obra con el fin de garantizar su protección. .	108
Figura 8 Ante la falta del Supervisor de obra, el personal prosigue con la ejecución de sus labores	109
Figura 9 <i>Cuando el Supervisor de obra no se encuentra presente, un trabajador asume el liderazgo y la responsabilidad para mantener la productividad.....</i>	110
Figura 10 Frente a modificaciones, utiliza sus saberes para apoyar a los compañeros que presentan dificultades en el cumplimiento de sus labores.	111
Figura 11 Conserva una disposición favorable ante las modificaciones que se presentan en la obra	112
Figura 12 Percibe que la entidad que contrata los servicios de KLED CONSULTORES se encuentra conforme con la prestación brindada.	113
Figura 13 Estima que la entidad KLED CONSULTORES ha percibido el progreso del proyecto dentro del plazo establecido.	114

Figura 14 Ha identificado quejas por parte de la entidad adjudicadora en relación con las prestaciones proporcionados de KLED CONSULTORES.....	115
Figura 15 Se presentan inconformidades dirigidas a la empresa KLED CONSULTORES por parte del personal de obra.	116
Figura 16 El personal acata los horarios de trabajo definidos en la obra.	117
Figura 17 Considera que el tiempo asignado a cada actividad en campo resulta suficiente. ..	118
Figura 18 Ejecuta sus actividades cotidianas en el menor lapso factible	119
Figura 19 Dispone de los instrumentos requeridos para desempeñar su labor de manera adecuada.....	120
Figura 20 La empresa KLED CONSULTORES realiza el control operativo y la administración organizativa de los materiales, equipos y EPP que se encuentran bajo su responsabilidad.	121
Figura 21 Tiene conocimiento de si la empresa KLED CONSULTORES evalúa la productividad y el nivel de cumplimiento de la obra.....	122
Figura 22 ¿Cuál es su grado de educación?	123
Figura 23 Realizó o adquirido, durante durante el período más reciente, cualquiera de las posteriores acciones formativas.	124
Figura 24 ¿Qué tiempo lleva trabajando para KLED CONSULTORES?.....	125
Figura 25 <i>Antes de incorporarse a KLED CONSULTORES, ¿cuánto duración de trayectoria profesional</i>	126
Figura 26 Para su incorporación a KLED CONSULTORES, ¿qué duración de experiencia laboral exigía su cargo?	127
Figura 27 ¿Con qué periodicidad KLED CONSULTORES brinda formación al personal?....	128

Figura 28 ¿Cuántas capacitaciones ha recibido hasta el momento por parte de KLED CONSULTORES?	129
Figura 29 ¿Las formaciones brindadas por KLED CONSULTORES le han resultado provechosas?	130
Figura 30 En el desarrollo de sus actividades cotidianas, ¿aplica los saberes adquiridos en las capacitaciones?	131

RESUMEN

El estudio actual posee como propósito establecer la conexión entre el capital humano y productividad en la empresa KLED CONSULTORES durante el año 2022. Se asumió una perspectiva cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo-correlacional. La investigación incluyó a los 16 empleados. Las variables que se analizaron fueron el capital humano y la productividad, dividiendo el capital humano en tres aspectos: nivel educativo, experiencia laboral y especialización. La recopilación se realizó mediante encuestas, y el análisis estadístico se ejecutó a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.

Dichos hallazgos indicaron que no hay una conexión estadísticamente relevante entre el capital humano y la eficiencia de la entidad analizada. El coeficiente de correlación total fue de 0.313 con un p-valor de 0.238, que está por encima del umbral de significancia de 0.05, lo que resulta en la eliminación de la hipótesis general. De igual manera, cada aspecto del capital humano evidenció correlaciones muy bajas, poco significativas: el nivel educativo ($r = 0.087$, $p = 0.750$), la trayectoria profesional ($r = 0.360$, $p = 0.170$) y la especialización ($r = -0.125$, $p = 0.645$). Estos resultados indican que en el caso específico de la empresa KLED CONSULTORES, el recurso humano no tiene un efecto significativo en la eficacia, lo que contrasta con algunas teorías tradicionales. Esto permite considerar diferentes factores que inciden en el desempeño organizacional.

Palabras clave: Capital humano, Productividad, Competitividad, Capacitación laboral.

ABSTRACT

The current study aims to establish the connection between human capital and productivity in the firm KLED CONSULTORES during 2022. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and a descriptive-correlational scope were adopted. The survey included all 16 employees, the whole organization, so a census was carried out. The variables analysed were human capital (independent variable) and productivity (dependent variable), dividing human capital into three aspects: educational level, work experience and specialization. Data collection was carried out through surveys, and statistical analysis was performed using the Spearman correlation coefficient.

The findings indicated that there is no statistically relevant connection between human capital and efficiency in the analyzed company. The total correlation coefficient was 0.313 with a p-value of 0.238, which is above the significance threshold of 0.05, resulting in the elimination of the general hypothesis. Similarly, each aspect of human capital showed very low, insignificant correlations: educational level ($r = 0.087$, $p = 0.750$), career path ($r = 0.360$, $p = 0.170$) and specialization ($r = -0.125$, $p = 0.645$). These findings suggest that in the specific case of KLED CONSULTORES, human resources do not have a significant effect on efficiency, which contrasts with some traditional theories. This allows for the consideration of different factors affecting the performance of the company, such as the working environment, leadership, employee motivation and operating structure.

Keywords: Human capital, Productivity, Competitiveness, Labour skills.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el ámbito laboral y corporativo, el capital humano se ha vuelto esencial como un elemento distintivo y estratégico en la generación de valor. Las entidades actuales se encuentran en entornos de alta competencia, en los que no basta con tener tecnología o infraestructura, sino que se requiere tener personal altamente capacitado, especializado y con la experiencia requerida para aportar significativamente a las metas de la organización. Desde una perspectiva económica, se comprende el capital humano como el conjunto de saberes, destrezas y actitudes que las personas han acumulado a través del tiempo, y se percibe como una inversión que, en teoría, debería manifestarse en incrementos constantes de productividad.

Autores como Gary Becker, Theodore Schultz y Jacob Mincer establecieron los fundamentos teóricos para examinar cómo la educación, la capacitación profesional y la experiencia en el trabajo impactan en el desempeño económico de las personas y, en consecuencia, en el rendimiento de las compañías y los países. La teoría del capital humano argumenta que los empleados con más educación y experiencia suelen ser más productivos, y que la inversión en su crecimiento genera beneficios tanto para las empresas como para la economía en su conjunto. Sin embargo, estas declaraciones, a pesar de ser ampliamente aceptadas, necesitan ser verificadas empíricamente en situaciones específicas, ya que hay varios factores que pueden influir o alterar dicha relación.

Con este enfoque, el estudio actual se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el capital humano y la productividad en la compañía KLED CONSULTORES durante el 2022. La elección de esta empresa se basa en la necesidad de examinar esta relación en un entorno real, concreto y limitado, lo que posibilita un análisis minucioso de las dimensiones del capital humano -educación, experiencia laboral y especialización en términos de la productividad de los

trabajadores, que se refiere a la efectividad con la que estos promueven la consecución de metas en la organización. Para este estudio, se empleó un método aplicado de naturaleza cuantitativa, basándose en el modelo hipotético-deductivo, y utilizando un diseño no experimental de tipo transversal.

El grupo muestral del trabajo investigativo se encontró integrada por los 16 empleados que trabajan en la empresa, constituyendo así un censo. La recopilación de información se efectuó a través de cuestionarios estructuradas, y el análisis se realizó utilizando herramientas estadísticas, en particular, el coeficiente de correlación de Spearman, dado que las variables evaluadas se clasifican como variables ordinales y no se parte de la suposición de normalidad en los datos. Esta elección metodológica responde a la necesidad de establecer con rigor científico la naturaleza y el nivel de vinculación existente entre las variables propuestas en las hipótesis.

Los hallazgos mostraron que se evidencia una correlación afirmativa entre las variables en la compañía KLED CONSULTORES, aunque es muy baja ($r = 0.313$), y no es estadísticamente significativa ($p = 0.238$). Asimismo, al dividir el capital humano en sus dimensiones, se descubrió que el grado académico muestra una correlación de 0.087 ($p = 0.750$), la experiencia en el trabajo una correlación de 0.360 ($p = 0.170$), y la especialización una correlación negativa de -0.125 ($p = 0.645$), ninguna de estas variables logró ser estadísticamente significativa. Estos hallazgos llevaron al rechazo de las hipótesis propuestas, al no hallarse pruebas empíricas que apoyen una correlación directa significativa entre las variables.

Este descubrimiento resalta la complejidad del fenómeno de la productividad y genera cuestionamientos acerca de la validez universal de algunos postulados teóricos en ciertos contextos organizativos particulares. Aunque el recurso humano sigue siendo un factor importante, su impacto en la productividad no es automático ni lineal, lo que indica que otros elementos tales

como el ambiente de trabajo, los estilos de liderazgo, la cultura de la organización, e incluso elementos estructurales del mercado podrían estar jugando un rol más crucial. Por lo tanto, este análisis no solo proporciona pruebas empíricas localizadas, sino que también promueve una reflexión más extensa acerca de los métodos convencionales de administración del potencial humano y su impacto en los resultados de dicha administración.

1. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

El capital humano ha sido reconocido como un componente esencial y crucial en cualquier entidad o nación que busque incrementar su eficiencia y lograr un desarrollo económico. Las teorías económicas destacan la relevancia fundamental del nivel que el capital humano confiere a las organizaciones, impulsando cambios efectivos. De acuerdo con investigaciones a nivel global, la industria de la construcción utiliza aproximadamente el 7,7% del recurso personal existente en el mundo (Forbes, 2021), sobre la industria minera esta cifra constituye el 1% del personal laboral globalmente. Aunque estos porcentajes podrían parecer modestos, ambos sectores mantienen un papel crucial en la economía global (Organización Internacional del Trabajo, 2015). En naciones industrializadas, donde se observa una carestía de mano de obra, ya se están introduciendo tecnologías que sustituyen a los trabajadores por maquinaria automatizada. En este contexto, se torna esencial que el capital humano adquiera una capacitación especializada y de nivel avanzado para enfrentar las nuevas demandas de estas industrias (Kishimoto, 2021).

En América Latina, el 50% de las compañías se enfrenta a desafíos en cuanto a la atracción y contratación de capital humano, en contraste con el 35 % de los participantes pertenecientes a la OCDE. Esto se origina en las cuales naciones europeas tanto norteamericanas captan a los talentos de Latinoamérica, dirigiéndolos hacia la innovación con el fin de que su capacidad contribuya al progreso de sus países. En México, solo el 20% de los líderes considera que el desarrollo del capital humano es un componente esencial para la efectividad, y únicamente una pequeña porción toma medidas para proporcionar capacitación al personal. En términos de rendimiento laboral, Brasil registra un índice del 30%, lo cual se deriva la ausencia de creatividad asimismo dicha insuficiente

incorporación de herramientas técnicas, así como de la presencia de trabajo en la economía informal (Banco del Desarrollo de América Latina, 2019).

Según Krugman y Wells (2014), afirman las empresas en la actualidad requieren contar con capital humano altamente calificado para generar innovación. Es decir, las empresas están en su papel de generar una fortaleza competitiva sostenible con el uso óptimo de los recursos de capital material y estructural. Varias firmas coinciden en cuanto a que uno de los recursos más relevantes de una organización radica en su dominio tecnológico y en su aptitud para producir innovación.

La productividad en el Perú ha constituido un motivo de inquietud en los años recientes. Según informes del Banco Mundial, la productividad total de los factores (PTF) en el país ha estado estancada desde la década de 1990 y ha evidenciado una inclinación descendente en los años recientes. Además, se ha observado una brecha significativa en la productividad entre las empresas grandes y pequeñas, siendo estas últimas las que tienen mayores dificultades para mejorar su productividad (Banco Mundial, 2019).

Entre las posibles causas de este problema se encuentran la falta de financiamiento del capital humano, la baja financiamiento en exploración y progreso, y la falta de acceso a financiamiento para las pequeñas empresas. Sin embargo, se están implementando políticas y programas para fomentar el financiamiento del capital humano, el acceso a financiamiento y la innovación empresarial, con el propósito de incrementar la eficiencia y el crecimiento económico del país.

Según estudios realizados por el Ministerio de la Producción, la productividad en las microempresas peruanas es baja debido a diversos factores, tales como la carencia de acceso a

financiamiento, la ausencia de capacitación y formación técnica, y la carencia de innovación y mejora continua en los procesos productivo (Comex Perú, 2021).

Es en tal sentido, el estudio pretende determinar la vinculación entre el capital humano y la productividad de la entidad KLED CONSULTORES, esto con el fin de determinar cómo se desarrolla tanto la variable independiente como dependiente. Y, por tanto, cómo influye una a otra, teniendo así la formulación del problema.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el capital humano y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el grado de nivel académico y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre la experiencia del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre la especialización del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el capital humano y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

1. Determinar la relación entre el grado de nivel académico y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.
2. Determinar la relación entre la experiencia del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.
3. Determinar la relación entre la especialización del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.

1.4. *Justificación de la investigación*

1.4.1. *Justificación Teórica*

El trabajo tiene la intención de contrastar los resultados obtenidos para reducir o cerrar brechas en el conocimiento. Por tal motivo, se desarrolló con el objetivo de probar una relación respecto a dichas variables.

1.4.2. *Justificación Práctica*

Dicho trabajo está justificado de manera práctica por el hecho que contribuirá a determinar la situación del capital humano de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L. A su vez, la empresa KLED CONSULTORES podrá evaluar acciones en función de dicha situación.

1.4.3. *Justificación Metodológica*

La investigación a fin de hallar la relación entre las variables del trabajo investigativo usará métodos estadísticos por los instrumentos dados. Por tal razón, será un aporte al sector académico al proporcionar el medio por el cual se recolectará información, como también la siguiente investigación será base para futuras investigaciones.

1.4.4. Justificación Social

Respecto a la fundamentación social se sustenta dentro de su potencial con el fin de optimizar la productividad en un sector clave de la economía: las pequeñas y medianas empresas de servicios. Estudios como este, realizados en contextos específicos como KLED CONSULTORES EIRL, proporcionan evidencia aplicable para que este tipo de organizaciones en la que constituyen una fuente vital de empleo y dinamismo económico que diseñen estrategias de gestión del talento más efectivas. Al identificar que la experiencia laboral y una educación pertinente son drivers críticos de la productividad, se ofrece un marco valioso para que los gestores de recursos humanos prioricen inversiones en desarrollo profesional y capacitación, lo que se traduce directamente en una mayor competitividad empresarial, sostenibilidad de los puestos de trabajo y una mejor calidad en la prestación de servicios a la comunidad.

Además, la investigación trasciende el ámbito organizacional al contribuir a la reducción de la distancia entre la preparación académica y los requerimientos reales del mercado laboral. Al cuestionar métricas tradicionales como los años de escolaridad y destacar la importancia de las habilidades tácitas y la especialización práctica, el estudio ofrece insights cruciales para instituciones educativas, entidades gubernamentales y decisores de políticas públicas. Esto permite orientar mejor los programas de estudio y las iniciativas de capacitación hacia competencias que realmente impacten en la productividad y el desarrollo profesional, fomentando así una fuerza laboral más calificada, adaptable y alineada con las necesidades del sector productivo, lo que beneficia al conjunto de la sociedad.

2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. *Capital Humano: Una Visión Schumpeteriana - Schumpeter (1971)*

Según Schumpeter (1971), conceptualizó la innovación como un procedimiento que impulsa la introducción de bienes novedosos, procesos de fabricación, mercados emergentes, nuevos factores de producción y nuevos modelos organizacionales. Esta definición establece un enfoque amplio sobre la innovación, abarcando no solo la creación de nuevos productos, sino también la transformación de los sistemas productivos, las estructuras del mercado y los modelos organizativos que sustentan las economías. De tal modo, es la innovación un proceso creativo, es el motor del cambio económico, capaz de transformar industrias y generar crecimiento.

Posteriormente, Antonelli amplía este concepto al señalar que la capacidad de crecimiento y desarrollo de un sistema económico depende de su habilidad para desarrollar innovaciones, las cuales, a su vez, se nutren de un conocimiento científico especializado y de información altamente calificada. Aquí se introduce un vínculo importante entre la innovación y el conocimiento científico, subrayando que el desarrollo de tecnologías avanzadas y sectores industriales emergentes está estrechamente relacionado con la creación y difusión del conocimiento. En este contexto, el rol de las universidades resulta crucial, ya que estas instituciones son centros de generación de conocimiento y desempeñan un doble papel en el proceso de crecimiento económico. Por un lado, producen conocimiento que fomenta la innovación y, por otro lado, contribuyen a la capacitación del capital humano, un componente fundamental con el propósito de la creación y utilización de nuevas tecnologías.

La teoría del crecimiento endógeno, desarrollada por Romer (1989) complementa esta visión al resaltar la relevancia de la producción y difusión del conocimiento en el crecimiento

económico. Esta teoría sostiene que el conocimiento, en lugar de ser un recurso limitado, se expande y genera efectos positivos en toda la economía a medida que se difunde y se aplica en diferentes sectores. En este sentido, las universidades no solo impulsan el avance del conocimiento, sino que también contribuyen a incrementar el capital humano, entendido en un grupo de competencias, conocimientos y profesionalismo donde las personas incorporan a la fuerza laboral a través de la educación y el aprendizaje.

De esta manera Romer (1989), destaca que el talento humano constituye un factor decisivo clave del crecimiento de la productividad, junto con otras formas de capital. Una dotación elevada de capital humano no solo favorece el crecimiento económico, sino que también es un factor crítico para la creación y uso de nuevas tecnologías. Esto sugiere que el financiamiento en formación educativa y el desarrollo de capacidades avanzadas en la fuerza laboral no solo incrementan la productividad, sino que también potencian la innovación. En resumen, el conocimiento y el capital humano actúan como pilares esenciales del crecimiento económico en un contexto donde la innovación se erige como un motor fundamental del desarrollo industrial y tecnológico.

En la sociedad del conocimiento, las nuevas ideas y las capacidades profesionales se han transformado en el eje central de la innovación y del desarrollo económico y social. En este contexto, los recursos humanos son el factor central para impulsar la generación y la gestión de nuevas ideas que transforman los sectores productivos. En la era del conocimiento, el crecimiento económico no solo depende de los recursos materiales o financieros, sino cada vez más de la cantidad y calidad de los procesos de aprendizaje, así como de la capacidad para acceder y aprovechar el conocimiento distribuido a través de redes relacionales. Este acceso al conocimiento colectivo permite a las empresas y sociedades extraer el máximo valor de la información y

habilidades que poseen, lo que resulta crucial para su competitividad y sostenibilidad en un entorno económico global cada vez más interconectado.

Según Mena et al. (2017), el patrimonio intelectual de una organización, entendido tanto un conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que posee, determina su potencial innovador. En este sentido, los recursos intangibles como el conocimiento y las competencias técnicas son los elementos clave para desarrollar y gestionar la innovación dentro de las empresas. Estos recursos no solo permiten a las organizaciones competir en el mercado global, sino que también son fundamentales para asegurar su sostenibilidad en una economía que valora cada vez más el conocimiento como motor de crecimiento, de esta manera la capacidad de las empresas para gestionar y expandir su capital intelectual es lo que posibilita innovar de forma continua, adaptarse a las transformaciones del contexto, generando valor a la misma y aumentando sus ventajas competitivas.

La innovación, a su vez, desempeña un papel esencial en el crecimiento del capital intelectual, creando un ciclo positivo en el que las empresas no solo utilizan su conocimiento existente, sino que también lo enriquecen y expanden a medida que innovan. En este modelo, el capital intelectual crece a medida que se utiliza, ya que el conocimiento es un recurso multiplicable y autogenerador (Mena et al., 2017). Esto significa que, a diferencia de los recursos físicos que se desgastan con el uso, el conocimiento se expande y se enriquece a través de su aplicación en procesos productivos y creativos. Por tanto, las empresas que logran capitalizar su conocimiento y fomentar un ambiente de innovación constante no solo aseguran su competitividad en el presente, sino que también sientan las bases para su crecimiento futuro en la economía global basada en el conocimiento.

A partir de esta premisa, queda claro que, al resaltar el papel del capital intelectual en el crecimiento económico, el análisis económico contemporáneo se enfoca en gran medida en el tamaño de las empresas y los procesos de externalidades que se derivan de su operación. Sin embargo, la reflexión acerca de la relevancia del capital intelectual en el progreso surgió y se desarrolló originalmente en un contexto macroeconómico (Mena et al., 2017). Este enfoque macroeconómico tiene sus raíces en la teoría del crecimiento económico formulada por Solow en la década de 1950, que ha servido como base para reconstruir la reflexión sobre la relación entre capital humano, capital intelectual en sentido amplio, innovación, productividad y crecimiento. Solow argumenta que una economía capitalista sigue una trayectoria de crecimiento estable y equilibrado, en la cual el ritmo de expansión del producto tiende a permanecer estable a través del tiempo, al igual que la tasa de incremento de los insumos productivos, es decir, el capital y el empleo. Estos factores son determinantes elementales del proceso productivo total en la economía, y cualquier cambio en ellos impacta el crecimiento.

En este marco teórico, el índice de crecimiento de una la economía no se sustenta únicamente de la agregación de los recursos de producción tradicionales, sino también de la evolución de factores exógenos como la dinámica demográfica y los descubrimientos científicos y tecnológicos. Solow sostiene que, si estos factores exógenos son similares entre diferentes economías, deberían converger hacia una tasa de crecimiento común. Sin embargo, en la práctica, esto no ocurre. La evidencia empírica muestra que las tasas de crecimiento varían considerablemente entre las economías, incluso en el largo plazo, lo que sugiere que gran parte del crecimiento depende de estos factores exógenos, los cuales no son explicados directamente por el modelo de Solow. Estos factores se sitúan dentro de una especie de “caja negra”, que los modelos tradicionales no logran desentrañar completamente (Mena et al., 2017).

Investigaciones posteriores han comenzado a desvelar el contenido de esta caja negra, y uno de los primeros elementos identificados como crucial es el capital humano. Desde un punto de vista económico, la acumulación de capital humano es similar a la acumulación de capital físico, ya que se considera el resultado de una decisión de inversión basada en criterios de rentabilidad. Al igual que el capital físico, la inversión en capital humano tiene el efecto de aumentar la productividad de los trabajadores, lo que contribuye directamente al crecimiento económico. Partiendo de estas consideraciones, muchos economistas se han enfocado en medir la contribución de los diferentes factores contenidos en la caja negra al crecimiento económico. Por ejemplo, Denison, al estimar una función de producción que utiliza como insumos el capital y el trabajo, donde la calidad de este último se mide a través de un índice de años promedio de educación adquiridos por la fuerza laboral, ha demostrado que la educación tiene una contribución positiva al crecimiento de la producción.

La educación supone y debe concebirse como un financiamiento efectuado por las personas que les posibilita incrementar su acervo de talento humano, y este contribuye de forma importante al desarrollo económico de las naciones, en razón de su vínculo directo con la eficiencia y desarrollo social (Briceño, 2011). Esto resalta la importancia no solo de la concentración de capital material, sino también del desarrollo del capital humano como un componente crucial del crecimiento. El financiamiento en educación y capacitación se convierte en un factor clave para aumentar la productividad y asegurar que las economías puedan sostener su crecimiento a largo plazo, desentrañando de esta manera algunos de los misterios que permanecen en la "caja negra" del progreso financiero.

2.1.2. *La Importancia del Capital Humano, Gary Becker (2002)*

El entorno económico moderno concede más importancia a la educación, la formación y otras fuentes de conocimiento que hace cincuenta años. Esto puede inferirse de los cambios en la relación entre educación e ingresos. En los Estados Unidos, durante la mayor parte de los últimos cuarenta años, los graduados universitarios ganaron en promedio un 50 % más que los graduados de secundaria, y estos últimos ganaron alrededor de un 30 % más que los que abandonaron la escuela secundaria. Las diferencias salariales entre los graduados típicos de la universidad y la escuela secundaria aumentaron del 40% en 1977 al 60 % en la década de 1990. La brecha entre los graduados de la escuela secundaria y las personas con al menos una educación universitaria creció aún más rápido, del 50 % a fines de la década de 1960 a alrededor del 75 % en los últimos años. Estos son probablemente los mayores aumentos en la historia de los Estados Unidos. Se encuentran tendencias similares en otros lugares hacia una mayor demanda de trabajadores más calificados, aunque en Europa esto ha tomado la forma de un aumento del desempleo de los trabajadores menos educados y menos capacitados. La brecha en las diferencias salariales por educación es grande en las naciones europeas tanto para hombres como para mujeres. La economía global no puede tener éxito sin una inversión considerable en capital humano por parte de todas las naciones. Los países más ricos se especializan en productos y servicios de alto conocimiento, mientras que las naciones más pobres se especializan en productos de baja calificación e intensivos en materias primas. Aun así, las inversiones en capital humano también son necesarias en las naciones más pobres si quieren disponer de la ocasión de dejar atrás la carencia económica. Casi sin excepción, los estudios del crecimiento económico de diferentes naciones muestran una estrecha relación durante las últimas décadas entre el desempeño económico y la escolaridad, la esperanza de vida y otras medidas de capital humano. En particular, aunque en promedio las

naciones del Tercer A escala global, avanzaron a una velocidad ligeramente inferior a la de las economías con mayores ingresos; sin embargo, los países con menores niveles de riqueza, pero con poblaciones mejor formadas académicamente y con mejores condiciones de salud, consiguieron tasas de crecimiento superiores al promedio. Particularmente importantes para estas naciones son sus inversiones en educación primaria y secundaria. Por supuesto, las máquinas y otro capital físico son importantes. Pero por sí solos están lejos de ser suficientes para producir crecimiento porque se necesitan trabajadores y personal especializado, así como emprendedores con capacidad innovadora, para el manejo de equipos de alta complejidad, para optimizar la producción, crear bienes novedosos y establecer procedimientos innovadores, y aprovechar avances desarrollados en otras naciones. El descuido del capital humano y los mercados mundiales por parte de la mayoría de los economistas después de la Segunda Guerra Mundial, y su énfasis en la sustitución de importaciones y los mercados protegidos, fue una visión seriamente distorsionada del proceso de crecimiento. En última instancia, fue una visión fallida de lo que resulta fundamental para alcanzar el progreso económico y la disminución de la pobreza.

En las economías modernas requieren que las personas inviertan en la adquisición de conocimientos, habilidades e información no solo cuando son jóvenes sino durante la mayor parte de sus vidas. Sin embargo, los métodos básicos para adquirir capital humano apenas han cambiado desde la época de Sócrates. Durante 2500 años, profesores y estudiantes se han reunido cara a cara para conferencias y debates. Sin embargo, el crecimiento de Internet revolucionará el sistema de enseñanza y aprendizaje al permitir el “aprendizaje a distancia”, donde los maestros y los estudiantes pueden interactuar de cerca, aunque estén separados físicamente y en el tiempo. La ventaja económica clave del aprendizaje a distancia sobre el aprendizaje presencial tradicional es que ahorra tiempo a los estudiantes. Los estudios muestran que el valor del tiempo dedicado al

aprendizaje es el costo principal de la inversión en capital humano entre adolescentes y adultos con ingresos reales o potenciales incluso moderados. Es especialmente importante para ejecutivos y empleados altamente calificados. La instrucción basada en la web elimina los viajes diarios regulares a las escuelas y otras instalaciones de enseñanza, que pueden ascender a más de una hora en cada sentido para las personas con trabajo. La instrucción en línea también permite una mayor flexibilidad de tiempo para que los estudiantes interactúen con los materiales del curso, "charlen" con otros estudiantes, realicen pruebas y envíen informes. Las personas con trabajos de tiempo completo pueden elegir el momento más conveniente para realizar sus cursos, incluso durante los fines de semana, antes y después del trabajo. Miles de estudiantes de Internet podrían tomar un solo curso popular, en lugar de los pequeños números en un salón de clases típico. La difusión de un acceso más rápido y, en última instancia, de banda ancha a la Web permite el uso de gráficos coloridos y simulaciones atractivas. La instrucción en línea bien puede ampliar el mercado y aumentar la popularidad de los maestros superestrellas que dominan audiencias altas y salarios muy altos. El aprendizaje a distancia atrae principalmente a los adultos que desean tomar cursos para obtener una licenciatura o maestría o mantener y mejorar las habilidades laborales que se han vuelto obsoletas. Los profesionales altamente calificados, como los médicos, siempre han tenido que mantenerse al día con los cambios en sus campos mediante la lectura y la realización de cursos breves. Pero la introducción continua de nuevas tecnologías hace que la obsolescencia de las habilidades sea una perspectiva seria para todos los profesionales y para muchos otros adultos que trabajan. La capacitación y el aprendizaje en el ámbito laboral ofrecen un mercado en línea especialmente prometedor. Las empresas han invertido durante mucho tiempo en la educación de los empleados, aunque principalmente internamente para eliminar el tiempo de viaje a las escuelas fuera del sitio. La educación a distancia ofrece la oportunidad de externalizar la enseñanza a

empresas especializadas sin apartar a los empleados de su trabajo. Los cursos basados en la web se están desarrollando rápidamente en tecnología de la información, finanzas, contabilidad, marketing, administración, economía global y muchas otras áreas temáticas. La manera en que las organizaciones administran su talento humano es un factor crucial para su éxito. Bill Gates dijo: “Quite a nuestras 20 mejores personas y Microsoft se convertiría en una empresa sin importancia” (Becker, 2002, pág. 3). Desafortunadamente, las enormes cantidades invertidas por las empresas no están en sus balances porque normalmente se contabilizan como gastos corrientes en lugar de capitalizados. Forman parte del “fondo de comercio” y otras categorías contables residuales. El aumento del financiamiento en talento humano y conocimiento por parte de las empresas explica en parte el marcado incremento en la disparidad vigente entre la cotización de mercado y la estimación de valor contable de los activos empresariales que cotizan en bolsa.

2.1.3. Capital Humano en las Organizaciones

Hay un gran y creciente cuerpo de evidencia que demuestra un vínculo positivo entre el las variables estudiadas. El énfasis en el capital humano en las corporaciones refleja dicha visión donde el valor de mercado depende menos de los recursos tangibles, y más bien de los intangibles, particularmente los recursos humanos. Sin embargo, reclutar y retener a los mejores empleados es solo una parte de la ecuación. La organización también tiene que aprovechar las habilidades y capacidades de sus empleados fomentando el aprendizaje individual y organizacional y creando un entorno de apoyo donde se pueda crear, compartir y aplicar el conocimiento.

“Durante mucho tiempo se ha considerado que el capital humano es un recurso crítico en la mayoría de las empresas” (Pfeffer, 1994, pág. 3). La gestión de recursos humanos (GRH) es uno de los principales mecanismos mediante los cuales los gerentes integran las acciones de los individuos para mantener su comportamiento congruente con los intereses de la empresa (Goold,

M & Quinn, J.J, 1990). Los líderes empresariales ahora reconocen que la función de recursos humanos (RH) tiene un impacto directo en los resultados finales y debe estar alineada con los objetivos corporativos. Tanto los académicos como los profesionales están de acuerdo en que a medida que se acelera la dinámica de la competencia, las personas son quizás la única fuente verdaderamente sostenible de ventaja competitiva (Liao, 2005). Por lo tanto, la gestión eficaz del capital humano puede ser el determinante último del desempeño organizacional.

En lugar de centrarse en enfoques de gestión del talento particulares que se utilizan de forma aislada, los investigadores de GERH, analizan de forma más amplia los paquetes de prácticas vinculadas a la organización del recurso humano donde implementan la combinación. Estudiosos de SHRM han definido un enfoque más integral, orientado a la administración estratégica de la fuerza laboral en su conjunto desde que se inició la era de GERH hace décadas. Desde entonces, la perspectiva conductual se ha convertido en el paradigma predominante para la investigación. De acuerdo con la perspectiva del comportamiento, diferentes estrategias requieren diferentes comportamientos y diferentes GERH. Esta visión del vínculo entre la planificación estratégica y la administración del talento humano proporciona una explicación clara de por qué dicha gestión debe estar vinculada a la estrategia. Hasta la fecha, un creciente cuerpo de evidencia empírica apoya esta perspectiva (Liao, 2005). Prácticas para provocar y reforzar esos comportamientos. Esta visión del vínculo entre la orientación estratégica y la gestión del capital humano proporciona una explicación clara de por qué dicha gestión debe estar vinculada a la estrategia.

En la organización estrategia de dicha gestión del recurso humano ha experimentado la transformación progresiva a lo largo del tiempo a partir de una colección inconexa de prácticas de empleo. Si vamos a desarrollar una descripción más parsimoniosa del campo como un todo, se

necesita una construcción general para describir cómo encajan los patrones particulares de práctica. El control es una faceta importante, aunque a veces descuidada, del diseño organizacional. En el pasado, el concepto de control se ha utilizado como ente para combinar las prácticas de GRH (Liao, 2005). Una perspectiva de control es consistente con la perspectiva conductual de muchas maneras; por ejemplo, los sistemas de control moldean el comportamiento emergente (Snell, 1992). En consecuencia, este estudio utilizó el concepto de control para integrar las prácticas de GRH y ubicarlas en el contexto estratégico de las empresas. Las estrategias son sólo un medio hacia un fin. Según la teoría de la contingencia, existe un estrecho vínculo entre la planificación corporativa y métodos de gestión de fuerza laboral. Esta teoría sostiene que los métodos de HRM están determinados por el tipo de estrategia comercial que sigue una empresa. Además, supone que las empresas que coordinan estrechamente su estrategia comercial y sus prácticas de GRH logran un mejor desempeño que las empresas que no lo hacen (Huang, 2001). Hasta la fecha, existe una amplia investigación que explora los vínculos entre la estrategia competitiva y la estrategia de HRM. Sin embargo, una de las áreas que brilla por su ausencia es, desde la perspectiva del control, los vínculos entre el control de recursos humanos y la estrategia empresarial, y sus efectos en el desempeño. Se necesita un mayor esfuerzo para dirigir hacia el cierre de la brecha. El enfoque de este estudio está en los efectos de rendimiento del control de HRM y la interacción de la estrategia comercial con el control de recursos humanos. Como tal, esta investigación contribuye al conocimiento sobre los efectos del control de la fuerza laboral en el rendimiento de la entidad y, lo que es más importante, ilumina cómo el control de recursos humanos modera el vínculo existente entre la orientación estratégica del negocio y el rendimiento organizacional (Liao, 2005).

2.1.4. *Capital Humano y Productividad*

En su trabajo, Woldemichael et al., (2019), examinan cómo la asignación de recursos al desarrollo del capital humano puede disminuir las diferencias en los niveles de productividad y fomentar la expansión de la productividad laboral en África. Según su análisis histórico, encontraron que la inversión orientada al desarrollo de capacidades y competencias está vinculada de manera positiva y relevante con la productividad en distintos sectores económicos. Esto sugiere que las mejoras en la educación, atención médica y nutrición, elementos clave del capital humano, están correlacionadas con aumentos en la productividad de los trabajadores. Este estudio destaca la importancia de fortalecer estas áreas para facilitar la transición de trabajadores de puestos de trabajo de escaso rendimiento hacia ocupaciones de mayor desempeño y productividad. De acuerdo con los autores, África tiene un gran potencial para beneficiarse de tales inversiones, lo que podría transformar sus economías a largo plazo, creando empleos de mejor calidad y contribuyendo a un crecimiento económico más sostenido y equitativo.

En su estudio, Pesántez (2017), resalta la relevancia estratégica del capital humano como un elemento importante para el desarrollo financiero como para el crecimiento empresarial y la competitividad. El autor destaca que se evidencia una conexión directa y favorable entre variables de estudio para la competitividad empresarial. Esto implica que las organizaciones que destinan recursos al fortalecimiento de las capacidades de su personal, a través de la educación y la capacitación, son más propensas a ser competitivas y productivas en el mercado. Además, Pesantez enfatiza la importancia de la motivación de los empleados, sugiriendo que los líderes empresariales deben incentivar a sus trabajadores a proponer ideas innovadoras y soluciones a problemas, lo que contribuye al éxito organizacional. Esta conexión entre el capital humano y el desempeño

empresarial es clave para entender cómo la inversión en las personas dentro de una organización puede mejorar la eficiencia y la competitividad.

Del mismo modo Cabrera (2012), se enfoca en cómo la falta de RH y el limitado desempeño productivo han llevado al colapso de numerosas Organizaciones corporativas, particularmente en Nigeria. Usando la teoría del capital humano, Cabrera analizó el vínculo entre este y los niveles de desempeño financiero de las empresas listadas en el mercado de valores de Nigeria. A través de un modelo de regresión lineal múltiple, el estudio determinó que el RH constituye un predictor notable de la rentabilidad de organizaciones, pero no así la productividad. Esto implica que, para que las empresas mejoren su desempeño financiero, deben priorizar la inversión en educación superior y el conocimiento especializado de sus empleados, en lugar de enfocarse exclusivamente en la productividad. El estudio sugiere que las industrias como las de los sectores de servicios, edificación y tecnologías de la información se beneficiarían particularmente de un enfoque estratégico en la mejora del capital humano para aumentar su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

Por otro lado, Cardona et al., (2007), reconoce la importancia del aumento de la eficiencia productiva en la economía, destacando que los trabajadores altamente capacitados tienden a ser más productivos que aquellos con menos formación. Sin embargo, el autor también señala que, debido al fenómeno de la sobre educación y las deficiencias en los sistemas educativos, los trabajadores altamente educados no siempre contribuyen positivamente a la productividad laboral. En algunos casos, una mala alineación entre el nivel educativo y los requerimientos del mercado laboral puede derivar en una reducción del nivel de productividad. Se argumenta que se requieren acciones complementarias para fortalecer la calidad del sistema educativo, asegurando que los saberes y competencias incorporadas por los trabajadores se traduzcan efectivamente en mejoras

de productividad. Este análisis destaca la necesidad de una alineación más precisa entre la formación educativa y los requerimientos del mercado de trabajo para optimizar la influencia De los colaboradores en la eficiencia productiva.

2.1.5. Capital Humano

Según Becker (1993), se conceptualiza en el grupo de competencias y capacidades, conocimientos, experiencias que aportan los trabajadores al proceso productivo de una organización. Su importancia radica, según Silva y García (2020), en que el una organización da forma a las estrategias, la estructura y los procesos de dirección mediante el cual se alcanza la competitividad, asimismo se define como el conjunto de saberes y competencias, experiencias y actitudes que los empleados aportan a los procesos productivos de una organización. Schultz como se citó en (Quintaro Montaña, 2020) conceptualiza al capital humano como una forma de capital, que al igual que otras, ofrece servicios económicos y son adquiridos por medio de la inversión.

2.1.5.1. Componentes del Capital Humano

- **Educación Formal:** “La educación por sí misma es una inversión que posibilita mejoras en la calidad de la población y en las capacidades de las personas para mejorar la productividad de su entorno y el proceso mediante el cual se transmite los conocimientos y las destrezas es la educación formal y las capacitaciones” (Schultz, 1985, pág. 24).
- **Experiencia Laboral:** Se define a la experiencia laboral como “el conocimiento acumulado que los trabajadores obtienen al estar en el mercado laboral” (Madgavkar et al.,2022, pág. 13), este conocimiento puede adquirirse por el trabajo en sí mismo y con el complemento de programas de capacitación y/o el recorrido laboral que aporta al trabajador de nuevas habilidades.

- **Capacitación Continua:** La capacitación continua otorga a los trabajadores mayor conocimiento para realizar sus actividades de forma más rápida y eficiente, para Obando (2020), menciona que la capacitación del talento humano es una de las formas en que la empresa obtiene mayor rentabilidad, los trabajadores tienen mayores incentivos y se vuelven más productivos.

2.1.5.2. Importancia del Capital Humano

- **Productividad Laboral:** Se entiende como el vínculo existente entre el volumen de output económicos generados por un trabajador y los insumos empleados en el proceso productivo, esto configura un factor importante en el instante en que medir el desempeño de las empresas, así también, es importante un entorno al interior de la organización que posibilite el crecimiento integral de las capacidades del trabajador (Cabanilla et al., 2022).
- **Innovación y Adaptabilidad:** Schumpeter definía la innovación como la introducción de nuevas tecnologías y para condicionar y posibilitar el proceso de innovación, dicho esto Roomer (1989), destacaba el papel del capital humano, ya que las actividades de investigación, desarrollo e innovación se derivan de los procesos de capacitación del personal.
- **Crecimiento Económico Sostenible:** La constante la inversión en el capital humano resulta determinante para el progreso económico, en tal caso Barro (1991), establece una relación positiva entre crecimiento económico y capital humano, a su vez Romer (1989) concluye que el capital humano mejora la capacidad para que los países desarrollen nuevas tecnologías.

2.1.5.3. Teorías Clave

- **Visión Schumpeteriana de la Innovación:** Gutiérrez y Baumert (2018), cita a Schumpeter en la descripción de la innovación, como el proceso de destrucción creativa y diferencia entre cinco tipos: un nuevo bien, nuevas técnicas de producción, mercados emergentes y fuentes alternativas de insumos y la creación de nueva organización industrial.
- **Teoría del Crecimiento Endógeno:** Según Romer y Lucas (1989), desarrollan la teoría del crecimiento económico mediante modelos que expliquen el crecimiento con factores relacionadas con la formación de colaboradores y la creatividad, postula que el conocimiento y la acumulación de habilidades son esenciales para impulsar la creación novedosa y la productividad, destacando el rol de las universidades y empresas en el crecimiento del capital humano. Por otro lado, Gaviria (2007) menciona que la formación académica de la comunidad influye en dicha capacidad para generar nuevos conocimientos y aprovechar el avance tecnológico.
- **Perspectiva de Gary Becker:** Para Becker (1993), apuesta por la inversión en capital humano en educación de calidad y preparación ocupacional como variables fundamentales para el desarrollo económico y mayor productividad.

2.1.5.4. Dimensiones del Capital Humano

Se compone de diversas dimensiones que, en conjunto, determinan la capacidad y las capacidades potenciales de personas dentro de la entidad. Las principales dimensiones incluyen:

2.1.5.4.1. Nivel Académico

Hace referencia al grado instructivo formal que ha obtenido el sujeto y está relacionado directamente con las competencias y habilidades alcanzadas. En la misma línea Cañibano (2006),

indica que la educación proporciona las competencias y saberes necesarios para el personal para se desempeñen en sus actividades, para ello se tendrá los siguientes indicadores:

- **Grado de Educación:** Representa el máximo nivel de educación alcanzado como secundaria, técnico, licenciatura, maestría o doctorado.
- **Años de Formación:** Indica la cantidad total de años invertidos en la educación formal.

2.1.5.4.2. Experiencia Laboral

Según Cardona et al., (2007), “es el conocimiento adquirido empíricamente a lo largo de los años” pág. 45, esto tiene implicancias en la seguridad con que los trabajadores realizan sus actividades, mejores decisiones y mayor productividad. Se tiene los siguientes indicadores.

- **Años de Experiencia:** Se define como el tiempo total que un individuo ha trabajado en su campo profesional.
- **Tiempo de Trabajo en la Empresa:** Se refiere al tiempo total que un individuo a trabajado dentro de la empresa.

2.1.5.4.3. Especialización

Hace referencia al proceso a través del cual una persona acumula conocimientos y se perfecciona en un campo específico, esto permite a las empresas mejorar su eficiencia y calidad del trabajo (Cañibano Sánchez, 2006).

Para medirlo usaremos los siguientes indicadores:

- **Número de Capacitaciones:** Representa la cantidad de programas de capacitación.
- **Utilidad de las Capacitaciones:** Representa el nivel de relevancia y aplicabilidad de las capacitaciones recibidas.

2.1.6. Productividad

La productividad se entiende como el vínculo existente tanto de insumos empleados como las evidencias alcanzadas, refleja el desempeño y eficacia de una organización (Krugman, 1994). Este indicador es importante para evaluar el rendimiento de la organización; su objetivo es el de optimizar los recursos integrados en la actividad productiva (Ramírez et al., 2022).

Del mismo modo, CEPAL (2016), productividad esta concebido como dicho vínculo existente entre el volumen de activos, servicios generados y magnitud de los factores empleados para la elaboración. Dicha variación del desempeño económico permite comprender una diversidad de procesos asociados al desarrollo y expansión de la economía. Fenómenos tales como la transformación tecnológica, fortalecimiento de procedimientos, las reducciones efectivas de los gastos productivos y el estándar de vida.

La noción de productividad ha experimentado numerosas transformaciones a través del tiempo, pasando de una perspectiva puramente física y mecanizada en la época industrial, a una perspectiva multidimensional que incorpora elementos intangibles como el saber, la tecnología y la cultura de la organización. En sus inicios, durante la Revolución Industrial del siglo XVIII, se concebía la productividad únicamente como la habilidad de una máquina o grupo de trabajadores para producir una cantidad específica de productos en un periodo de tiempo determinado. Bajo esta perspectiva, la productividad se enfocaba en maximizar la producción a partir de recursos físicos, resaltando la labor manual y la utilización intensiva de maquinaria como componentes esenciales para potenciar el desempeño de las fábricas. Este modelo prevaleció a lo largo de gran parte a lo largo del período correspondiente al siglo XIX y los inicios del siglo XX, dentro del impacto del taylorismo y el fordismo, en los que la eficiencia se traducía en normalización, especialización de labores y regulación del tiempo laboral.

La información empírica indica que las ventajas de una mayor productividad, inciden positivamente en un mayor el desarrollo económico y la asignación del ingreso, y por ende en una mayor dotación de medios y oportunidades para combatir con la pobreza. Acorde a la Cepal, las aspiraciones a que un país se sumerja en una mayor productividad implican un cambio estructural, ello con niveles superiores de rendimiento productivo, transferencia de saberes y fortalecimiento de competencias que favorecen los procesos innovadores en aquellos sectores donde el país cuente con ventajas competitivas.

Los métodos para evaluar la productividad varían según la finalidad con la que se realiza la medición y la información disponible. Dentro de la disciplina económica los convencionales son la medición para establecer el rendimiento de un factor específico dentro de un conjunto de múltiples factores, ello se conoce como la Productividad Total de los Factores (PTF), asimismo, los dos elementos que se emplean de manera tradicional para evaluar la productividad son el factor trabajo y capital.

Generalmente el desempeño productivo es medida como el motivo existente del volumen producido y la magnitud de la cantidad de facto utilizado. La productividad del trabajo se entiende como el vínculo existente entre el nivel de producción alcanzado y el esfuerzo laboral empleado y las horas trabajadas para la obtención del bien o servicio en un periodo determinado. No obstante, la producción es resultado de muchos factores que intervienen para lograr un bien o servicio, y la medición es la misma relación incorporando los demás factores y agregando un peso o importancia.

Ante la conceptualización y entendimiento de la productividad, es relevante mencionar, aquello identificado como la PTF, este modelo fue desarrollado por Solow (1957) y define la productividad total de los factores como el componente que explica aquello que no puede atribuirse

directamente a los insumos productivos. Desde esta interpretación, esta estimación permite incorporar la variación tecnológica y el nivel de eficiencia del proceso productivo, por ende, se atribuye a Solow la introducción de la variación tecnológica derivada de dicho residuo dentro de la función de producción. (CEPAL, 2016). Este modelo supone que el crecimiento económico está impulsado por el factor laboral, el capital y el nivel de tecnología.

La PTF juega un papel crucial dado que incluye elementos como las innovaciones tecnológicas, incrementos en la eficiencia y modificaciones en los marcos institucionales o normativos que inciden en el proceso productivo. Por tanto, en el modelo de Solow el papel de la tecnología y el avance tecnológico representa un factor clave para el crecimiento, pues este está estrechamente relacionado con la innovación proceso creativo y lo Schumpeter también llamo como la destrucción creativa. Dentro de la medición de productividad, también es relevante la calidad laboral, y este refiere a las mejoras en la capacitación y el capital humano de sus trabajadores, pues en conjunto mejorar la PTF, Solow sugiere que los trabajadores mejor capacitados para su puesto generan mejores rendimientos y pueden producir más con la misma cantidad de capital físico. Las economías de escala, para que un país llegue a tal punto, ha de identificar en principio sus ventajas competitivas y ventajas comparativas, para incorporar aquellos esfuerzos de capital y tecnología en aquellos sectores beneficiosos, donde se generen retornos altos, basados en producir más con proporcionalmente menos insumos. Y finalmente, dentro de la PTF también se involucran los Factores institucionales, tales como la estructura de mercado, el marco económico del país, incentivos económicos, políticas y programas. Así como también los sistemas legales, o seguridad jurídica que brindan un marco de funcionamiento y garantiza o perjudica una libre competencia en su sistema.

“La productividad está estrechamente relacionada con la teoría del crecimiento económico; una de las escuelas pioneras en abordar el tema fue la escuela neoclásica” (CEPAL, 2016, pág. 11). Esta escuela propone que la evaluación de la productividad global de los elementos está vinculada con el enfoque teórico de la producción. Esta teoría está fundamentada dentro de una función caracterizada por rendimientos equilibrio constante en los rendimientos productivos bajo determinados supuestos requeridos para desarrollar equilibrio, y donde dicho incremento del producto se justifica por la ampliación total de los recursos. Al respecto algunos críticos apertura el debate si el estudio de la productividad se fundamenta en investigar los determinantes que establecen su rendimiento y su vinculación con el progreso económico, por su parte algunos entienden que la dinámica del rendimiento agregado de los insumos en calidad de componente esencial del aumento de la producción, mientras que otros como aquella que es el resultado de la expansión del producto. plantea que el rendimiento de la productividad es como un resultado derivado de la agregación de factores económicos, la intensificación de la producción y otros elementos adicionales, es decir, constituye un proceso interno propio del mecanismo de crecimiento.

Posteriormente, la economía del conocimiento implicó un cambio importante en el paradigma de producción. Romer (1989), resaltó la importancia del capital humano, la innovación y la administración del saber cómo componentes esenciales del nuevo modelo económico. La productividad pasó de ser meramente un asunto de eficiencia técnica a transformarse en un proceso activo de aprendizaje organizacional, generación de valor intangible y adaptabilidad al ambiente en permanente transformación. Actualmente con la digitalización de metodos productivos y la aparición de desarrollos tecnológico revolucionarias como la inteligencia artificial, el estudio de la productividad se ha vuelto aún más complicado. Ya no solo se trata de fabricar más con menos,

sino de crear valor sostenible, innovador y enfocado en el cliente. Por lo tanto, el concepto se expande hacia nuevos aspectos como la productividad emocional (vinculada al bienestar del empleado), la productividad ecológica (vinculada a la preservación del medio ambiente) y la productividad en equipo (relacionada con la inteligencia grupal). En este contexto, se admite que la productividad contemporánea no se puede medir de manera individual ni reduccionista, sino que se debe interpretar como un fenómeno multifactorial, interdependiente y contextual. Esta progresión histórica muestra cómo la noción de productividad ha evolucionado de ser un indicador técnico y cuantitativo, a transformarse en un sistema complejo que incorpora componentes humanos, tecnológicos, sociales y estratégicos. Por lo tanto, cualquier estudio riguroso de la productividad, particularmente en áreas de gran conocimiento como la asesoría técnica, debe tener en cuenta este marco interpretativo extenso y renovado, que facilite entender no solo la cantidad producida, sino también cómo, con qué recursos y con qué repercusión a largo plazo.

2.1.6.1. Modelos Teóricos Clásicos y Contemporáneos de la Productividad

El estudio teórico de la productividad ha sido objeto de diversas perspectivas a través del desarrollo económico y organizacional, buscando aclarar su origen, sus factores determinantes y su influencia en el crecimiento y la competitividad. En las costumbres tradicionales y neoclásicas, se consideraba la productividad como una función que proviene de los elementos tangibles de producción, especialmente el trabajo y el capital. En este contexto, como se mencionó previamente destaca el modelo de crecimiento exógeno planteado por Robert Solow (1957), quien estableció la PTF como el elemento del crecimiento que no se puede atribuir al aumento en la cantidad de trabajo o capital, sino a la mejora en la eficiencia, la organización, la evolución tecnológica y la calidad de los recursos. No obstante, las objeciones a este modelo se enfocaron en su falta de explicación de los procesos internos de innovación y cambio tecnológico, los cuales se percibían

como elementos "exógenos". Como reacción, emergieron los modelos de crecimiento endógeno, plasmados por escritores como Romer (1990) y Lucas (1988) , que integraron el saber, la educación, el capital humano y el financiamiento de actividades de trabajo investigativo y progreso como impulsores internos del aumento y la productividad. De acuerdo con estos modelos, la productividad puede incrementarse de forma continua mediante la acumulación de conocimientos y habilidades dentro de las organizaciones, lo que hace que el avance tecnológico sea producto de decisiones estratégicas, más que una circunstancia externa al sistema económico.

Desde un enfoque más actual, se han creado modelos de integración que conectan la productividad con otras dimensiones de la organización, tales como la cultura, la innovación, el aprendizaje y la calidad. Por ejemplo, el modelo del Balanced Scorecard desarrollado por Kaplan y Norton (1992), facilita la sincronización de los indicadores de productividad con la estrategia de la organización mediante cuatro dimensiones interconectadas: financiera, consumidores, de métodos organizacionales y de aprendizaje organizacional. Igualmente, el modelo EFQM de excelencia empresarial sugiere una evaluación integral del rendimiento, incluyendo la productividad como un producto del liderazgo, la administración del talento, la estrategia de planificación y la atención al cliente. Estos patrones ilustran el desarrollo del pensamiento en torno a la productividad, desde su enfoque técnico y estático, hasta su interpretación estratégica, sistémica y dinámica. En escenarios como la asesoría legal, donde el producto es intangible, a medida y muy dependiente del criterio profesional, estos enfoques teóricos facilitan entender cómo se puede y se debe administrar la productividad desde diversas perspectivas: estructurales, humanas, tecnológicas y culturales. Al incorporar estas visiones, es posible desarrollar un sólido marco teórico para examinar el efecto de las capacidades humanas sobre la eficiencia productiva, considerando tanto sus bases clásicas como sus proyecciones actuales.

2.1.6.2. Productividad: Un Impacto Económico

El surgimiento de la globalización ha reconfigurado el propósito de las inversiones extranjeras directas (IED) en las economías nacionales, obligando a los países a reevaluar sus políticas respecto a este tipo de inversión. Inicialmente, muchos países veían la IED con escepticismo, considerándola una amenaza para la independencia nacional o como una posible solución para problemas de empleo. Sin embargo, a lo largo del tiempo, los gobiernos de naciones tanto industrializadas como emergentes han incorporado políticas más liberales hacia la IED y las empresas multinacionales (NMF), con el objetivo de aumentar el atractivo de sus economías para estas inversiones. La apertura económica hacia la IED se ha transformado en un meta explícito de la política económica, en un esfuerzo por atraer capital extranjero, mejorar la eficiencia productiva y promover el desarrollo económico. De este contexto, se ha creado una mayor competencia entre los países para captar inversiones extranjeras, lo que refleja un cambio en la actitud frente a la globalización y sus efectos económicos.

En cuanto a la transferencia de tecnología generada por las multinacionales, la literatura económica señala que estas empresas pueden provocar externalidades positivas al introducir tecnología avanzada en los mercados locales. Estas externalidades, o desbordamientos tecnológicos, se producen cuando las empresas multinacionales no pueden captar completamente los beneficios de su presencia en los países receptores, lo que permite a las empresas locales mejorar su productividad y eficiencia. Según Bouoiyour y Catt (2007), estos derrames tecnológicos pueden darse a través de la rotación de personal cualificado, las relaciones de subcontratación o la competencia que ejercen las filiales extranjeras, lo que obliga a las empresas locales a operar de manera más eficiente e introducir nuevas tecnologías. Sin embargo, Bouoiyour también advierte que, en algunos casos, la presencia de estas multinacionales puede llevar a la

exclusión de empresas locales del mercado, impidiendo la transferencia tecnológica y limitando los beneficios de la IED. En este sentido, la competencia generada por las multinacionales puede tener efectos mixtos, con beneficios potenciales, pero también riesgos para las economías locales.

Para que los derrames tecnológicos ocurran de manera efectiva, Kokko sugiere que los esfuerzos por promover la IED deben enfocarse en industrias donde ya exista una base de producción y capacidad tecnológica nacional, de modo que las empresas extranjeras no dominen completamente el mercado y puedan coexistir con las empresas locales. Además, la literatura enfatiza que los derrames tecnológicos no son automáticos, sino que dependen de factores internos del país receptor, como su historia, cultura, recurso humano, políticas industriales y su capacidad para absorber las tecnologías extranjeras. En particular, los colaboradores se configuran como un aspecto decisivo en el impacto de la IED en la productividad. Un país con un alto nivel de capital humano tiene más probabilidades de aprovechar las tecnologías avanzadas traídas por las empresas multinacionales, lo que refuerza la idea de que el financiamiento en el sistema educativo y capacitación resulta crucial con la meta de maximizar las ventajas de la IED.

A nivel microeconómico, la externalidad generada por el capital humano se fundamenta en el planteamiento de que las empresas multinacionales, al igual que los sistemas educativos y las familias, funcionan como transmisores de conocimiento. Los trabajadores que adquieren nuevas habilidades al trabajar en filiales locales de multinacionales pueden luego transferir esas capacidades a otras empresas locales a través de la movilidad laboral. Este proceso de rotación no solo beneficia a los individuos, sino que también mejora las capacidades de la mano de obra local en general, elevando los niveles de productividad en toda la economía. Para maximizar estos efectos positivos, se requiere una política de mejora y calificación de la fuerza laboral, que permita a los países receptores asimilar mejor las tecnologías transmitidas por la IED. En este sentido, es

crucial que las economías receptoras cuenten con un mínimo de capital humano y conocimientos técnicos que les permita aprovechar al máximo los beneficios que la inversión extranjera puede traer. Esto refuerza la necesidad de implementar políticas educativas y de formación adecuadas a las demandas del mercado global, facilitando así la absorción de nuevas tecnologías y conocimientos.

En términos microeconómicos, la productividad representa un componente fundamental en el avance socioeconómico y el logro de las unidades organizativas en un medio de competencia. La teoría de la producción, desde una perspectiva económica, analiza cómo las empresas pueden combinar de manera óptima sus recursos para alcanzar niveles altos de producción y, al mismo tiempo, minimizar los costos. Según (Krugman P. R., 1994) la productividad está estrechamente vinculada a la capacidad competitiva, puesto que la eficiencia en el uso de los recursos contribuye a mejorar los estándares de vida. De manera similar, Gómez y Bottini (2017) afirman que la productividad refleja la aptitud de una organización para emplear de manera eficiente sus recursos humanos, materiales, energéticos, económicos y de conocimiento, generando un aumento en la producción más rápido que el crecimiento en el uso de recursos. Esto implica que la productividad es una habilidad clave con el fin de que las organizaciones no solo conserven su capacidad competitiva, sino que además puedan expandirse y crecer en el largo plazo. En este contexto, mejorar la productividad se convierte en un imperativo para que las organizaciones puedan afrontar las exigencias del mercado y garantizar su estabilidad a futuro.

En tal sentido, la eficiencia alude a la aptitud de una organización o de una economía para emplear sus recursos de forma óptima, logrando el mayor nivel posible de producción con los insumos disponibles y minimizando el desperdicio. Según Krugman (1994), la productividad está íntimamente ligada a la eficiencia, ya que un uso eficiente de los recursos permite a las compañías

optimizar su desempeño competitivo y elevar los estándares de vida. La eficiencia implica que una empresa puede producir más con los mismos recursos o lograr los mismos resultados con menos recursos. En esta línea, Gómez y Bottini (2017), destacan que la productividad refleja la destreza de una organización productiva para administrar su capital laboral, materiales, energéticos, económicos y de conocimiento de forma eficiente, generando un aumento en la producción más rápido que el crecimiento en el uso de esos recursos. Esto refuerza la idea de que la eficiencia es crucial para garantizar que las empresas sean competitivas, ya que les permite reducir costos y aumentar la rentabilidad, lo cual es esencial para su sostenibilidad en el tiempo.

Por su parte, la eficacia alude a la aptitud de una organización para cumplir sus metas y propósitos, sin importar los recursos utilizados para lograrlos. Mientras que la eficiencia se enfoca en cómo se gestionan los recursos, la eficacia se concentra en qué objetivos se alcanzan. Una organización es eficaz si logra cumplir sus metas, como aumentar las ventas o mejorar su participación de mercado, aunque no necesariamente sea eficiente en el uso de sus recursos. En el contexto de la productividad, la eficacia asegura que las empresas no solo estén produciendo, sino que están produciendo lo que el mercado necesita y cumpliendo las expectativas de sus clientes (Krugman 1994). Por lo tanto, una empresa que es eficaz, pero no eficiente, puede tener éxito en el corto plazo, pero no logrará la sostenibilidad si continúa desperdiciando recursos.

La combinación de eficiencia y eficacia es clave para que las empresas sean verdaderamente productivas y competitivas a largo plazo. La eficiencia sin eficacia puede resultar en una operación optimizada pero desconectada de los propósitos estratégicos de dicha corporación, mientras que la eficacia sin eficiencia puede llevar a un uso excesivo de recursos para cumplir metas. Asimismo, Gómez y Bottini (2017), afirman que la productividad implica no solo un aumento en la producción, sino que este aumento debe ser mayor al incremento en el uso de

recursos, lo cual es posible cuando una empresa combina eficientemente sus recursos (eficiencia) y logra sus objetivos (eficacia).

En síntesis, mejorar la productividad requiere que las empresas trabajen en ambos frentes: maximizar el aprovechamiento eficiente de los insumos existentes y asegurar el cumplimiento en la consecución de mismos objetivos organizacionales. De acuerdo con Krugman (1994) y Gómez y Bottini (2017), esta combinación permitirá a las empresas mantener su competitividad, crecer y adaptarse a las exigencias de un mercado global cada vez más complejo y competitivo.

2.1.6.3. Nuevas tendencias en productividad

Contemporáneamente, el análisis de la productividad ha evolucionado más allá de su concepción tradicional, incorporando el análisis social, tecnológico, nuevas adopciones de gestión y globalización de servicios nuevas dinámicas sociales, tecnológicas y organizacionales. Estas tendencias no solo responden a los avances tecnológicos, sino también a los cambios organizacionales, de derechos y bienestar del talento humano, así como nuevas expectativas en la sostenibilidad del entorno.

Uno de los cambios más relevantes es el impacto de la economía digital en los sistemas de producción. La automatización de procesos, la implementación de inteligencia artificial, la extracción de datos y la informática en la nube han transformado la eficiencia en cuanto a rapidez, exactitud y capacidad de adaptación (FMI, 2024). Acorde a la FMI, casi aproximadamente el 40 % del empleo a nivel global se encuentra expuesto a la inteligencia artificial. “Históricamente, la automatización y la tecnología de la información han tendido a afectar las tareas rutinarias, pero una de las características que diferencia a la IA es su incidencia en trabajos de alta cualificación” (FMI, 2024, pág. s.p). En este escenario, la productividad ya no se basa solo en el trabajo humano, sino en la habilidad de las organizaciones para incorporar sistemas inteligentes que mejoren la

toma de decisiones, minimicen fallos y dediquen tiempo para labores de mayor valor añadido. Otra tendencia clave es la redefinición del trabajo humano producto de las modalidades emergentes de organización laboral, como el trabajo a distancia, trabajo híbrido o trabajo flexible, que producto del COVID-19, se adoptó con mayor fuerza producto de la urgencia a no frenar los mercados importantes. En el marco de las medidas de separación social, el trabajo a distancia se consolidó como una alternativa efectiva para preservar las fuentes laborales y la continuidad de las actividades productivas. Aunque ciertas entidades reportaron aumentos en la productividad gracias al trabajo a distancia, también emergieron retos vinculados con la distancia digital, el aislamiento social y la administración del tiempo personal.

En este nuevo contexto, la productividad no puede evaluarse únicamente por los resultados obtenidos, sino que debe tener en cuenta factores como la motivación, el balance entre vida y trabajo y el bienestar emocional del empleado. Por lo tanto, emergen ideas como la “productividad emocional”, que examina la correlación entre el estado emocional del trabajador y su habilidad para producir valor, y que se respalda en estrategias como el liderazgo empático, la psicología positiva y el ambiente laboral saludable. En esta misma línea, ante las nuevas tendencias globales surge lo que se conoce como “productividad sostenible” o “productividad ecológica”, en concordancia con las ODS, este concepto hace referencia a la actividad productiva que emplea instrumentos y adopta métodos sostenibles, ecológicos y amigables con el medioambiente con el propósito de generar mayor valor para la empresa, disminuir los efectos negativos sobre el entorno ambiental y, en muchos casos, acceder a certificaciones vinculadas a la responsabilidad social y ambiental.

2.1.6.4. Instrumentos de Gestión para Mejorar la Productividad

El aumento sostenido de la productividad no sucede de manera natural; necesita una estrategia de planificación, la aplicación de métodos específicos y una cultura organizacional enfocada en el desempeño. Para ello, las entidades cuentan con varias herramientas de administración que facilitan el diagnóstico, seguimiento y mejora de sus grados de productividad. Aunque estos instrumentos provienen de la industria manufacturera, han conseguido adaptarse con éxito a áreas de servicios, donde la normalización, la mejora constante y la innovación adquieren cada vez más importancia, tal como el Balanced Scorecard (BSC), ideado por (Kaplan&Norton, 1992) facilita la conversión de la estrategia organizativa en metas operativas cuantificables desde cuatro puntos de vista: financieros, clientes, procesos internos y enseñanzas organizacionales. En esta productividad prospectiva, la productividad no se limita a un indicador independiente, sino que está relacionado con factores como la efectividad en los procedimientos diverso acorde a la industria, la satisfacción del cliente, la capacidad de introducir innovaciones y el crecimiento del talento humano. Esta herramienta es particularmente beneficiosa en un contexto, donde los resultados no se manifiestan directamente en la provisión de servicios de asesoría.

Otra herramienta esencial dentro de la productividad, es el método Lean Management, que se enfoca en la supresión de actividades que no aportan valor. Su uso en asesorías técnicas significa simplificar procesos administrativos, disminuir los tiempos de respuesta, digitalizar procedimientos monótonos y concentrar los esfuerzos en las tareas que verdaderamente brindan valor al cliente. Instrumentos relacionados como el mapeo de procesos (Mapeo del Flujo de Valor), el sistema de mejora continua Kaizen, o el principio de justo en el tiempo (Just in Time), resultan especialmente beneficiosos para optimizar los flujos de trabajo internos. Del mismo modo, el objetivo de Six Sigma es reducir la variabilidad y los procesos de los procesos que mejoran la

calidad y la eficiencia global de los servicios. Su método se basa en una cuidadosa recopilación de datos y la toma de decisiones basadas en evidencia, que es extremadamente útil para las personas legales, donde el riesgo de defectos debe reducirse. Usando el ciclo DMAIC (definir, medir, análisis, mejora y control), se detectan obstáculos creados por obstáculos, se definen los indicadores de rendimiento y se crean soluciones sostenibles. Además, los modelos de administración de destreza, como Scrum y Kanban, que enfrentan el mercado laboral en períodos breves y visuales, han ganado importancia, la más dinámica y centrada en el contexto de la innovación. En resumen, las herramientas de gestión de productividad no solo le permiten medir lo que está sucediendo, sino que también interviene estratégicamente para mejorar los resultados. Su implementación requiere las obligaciones de la organización, la gestión de la transformación y la cultura abiertas al cambio. En consultas legales con intenso conocimiento y precisión, estas herramientas son importantes para garantizar servicios de calidad, optimizar los recursos y mantener la competitividad en un entorno regulado y exigente.

2.1.6.5. Dimensiones de la Productividad

Según Gutiérrez (2009) la productividad tiene dos componentes: eficiencia y eficacia.

2.1.6.5.1. Eficiencia

La eficiencia está relacionada con el uso racional y óptimo de los recursos para obtener resultados específicos, minimizando el tiempo y uso de recursos (Fontalvo et al., 2018). Para medirlo, se utilizará los siguientes indicadores.

- **Entrega a Tiempo:** Este este indicador evalúa la proporción de pedidos o servicios que son derivados dentro del tiempo previamente establecido con el consumidor.
- **Disponibilidad de Materiales:** Este indicador evalúa la capacidad de la corporación para disponer de los recursos necesarios para la producción.

Dentro de este concepto existe un término muy recurrente en eficiencia y productividad, la eficiencia de Pareto u optimo de Pareto, este enfoque de la teoría económica, hace referencia a que, en una economía, la eficiencia de Pareto se alcanza si se satisface la condición requerida donde la relación marginal de sustitución de dos bienes cual quiera sea igual a la relación de transformación entre los dos bienes, entonces esta asignación es eficaz (Sarmiento & Castellanos, 2008). Dentro del enfoque paretiano, se trata de un concepto que sostiene la existencia de un estado de balance en el cual no resulta factible optimizar la condición de una persona sin afectar negativamente la de otra.

2.1.6.5.1. Eficacia

Para Fontalvo (2018), la eficacia es “el estado en el que una organización ha alcanzado los objetivos previamente establecidos” (pág. 53). Para ello, tenemos los siguientes indicadores:

- **Continuidad de Actividades ante Cambios:** Este indicador evalúa la aptitud de la organización con el fin de mantener sus actividades frente a cambios o imprevistas.
- **Satisfacción del Usuario:** Mide el nivel de conformidad del cliente respecto al producto de la empresa.
- **Reclamos:** Registra la cantidad de quejas presentadas por los clientes.
- **Productividad:** Evalúa el vínculo existente entre los resultados alcanzados y los insumos empleados.

2.1.6.6. Factores que Impactan la Productividad

De acuerdo a Fontalvo Herrera et al. (2018), los elementos que inciden en el rendimiento productivo de la organización se clasifican en internos y externos, estos son los siguientes:

2.1.6.6.1. Factores Internos

Son todos aquellos factores que están bajo el control y las capacidades de la organización y funcionamiento interno de la empresa, los que son los siguientes:

- **Motivación:** Factor que influye en el desempeño y compromiso del personal con la entidad.
- **Satisfacción Laboral:** Relacionado con una magnitud de cumplimiento de las expectativas de los trabajadores con respecto a su entorno de trabajo.
- **Participación:** Como la intervención del personal en los procesos de decisión de la empresa, fomenta el sentido de pertenencia.
- **Aprendizaje y Formación:** Esenciales para mantener y aumentar la productividad por trabajador.
- **Toma de Decisiones:** Influye en la aptitud para afrontar las dificultades y la eficacia de los procesos de producción.
- **Manejo de Conflictos:** Contribuye a un ambiente laboral adecuado.
- **Cultura Organizacional:** Define los valores y comportamientos esperados entre todo el personal de la empresa, fomenta la cohesión y productividad en el equipo.
- **Sistema de Recompensas:** Incentiva a los trabajadores a alcanzar mayores niveles de productividad.

2.1.6.6.2. Factores Externos:

Son todos los factores que afectan a la estructura de gestión de la empresa, los que son los siguientes:

- **Entorno Económico:** Se refiere a las condiciones variables macroeconómicas tales como la inflación, los tipos de interés y la expansión económica, el desempleo y políticas macroeconómicas.
- **Competencia del Mercado:** Se refiere a las empresas que ofrecen productos similares al de la empresa. La competencia puede influir en la fijación de precios, calidad del producto y a la innovación.
- **Regulaciones Gubernamentales:** Se refiere a las políticas y regulaciones impuestas por el gobierno, puede facilitar o dificultar las operaciones de la empresa.

2.2. Antecedentes empíricos de la investigación

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Según Pesántes (2017) investigación titulada, “Capital humano y si afecta la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de la ciudad de Cuenca, Ecuador” [Tesis de posgrado, Universidad Mayor de San Marcos – investigación realizada en Cuenca. Ecuador], tuvo el objetivo de determinar el impacto del colaborador en la capacidad competitiva de cihes micro, pequeña y mediana organizaciones del rubro manufacturero en la ciudad de Cuenca, Ecuador en 2016. Para ello, utilizó datos experimentales no cuantitativos, como exámenes y contrainterrogatorios, junto con encuestas con el fin de recolectar datos provenientes de un grupo probabilístico de 124 organizaciones escogidas de manera fortuita. La información fue tratada mediante el software de análisis estadístico SPSS24 y se encontró que el acervo de capacidades humanas tiene un impacto favorable e inmediata en el nivel competitivo de las micro, pequeñas y medianas organizaciones del ámbito productivo urbano, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.82 y un coeficiente de correlación Kendall Tau-b de 0.358. Además, se demostró que el impacto positivo del capital humano en la productividad, originado a partir de su inventiva, está

relacionado con la fortaleza competitiva de las micro, pequeñas y medianas organizaciones del ámbito productivo urbano, con un coeficiente de relación de Pearson de 0.94 y un coeficiente de correlación Kendall Tau-b de 0.667.

Según Gómez (2019) en su estudio titulado, “Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo” Querétaro, México [Tesis de maestría, Centro Público de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CIATEQ) – investigación realizada en Santiago - Querétaro], tuvo como propósito identificar la incidencia que ejerce la administración de habilidades técnicas del talento humano sobre el rendimiento productivo de las organizaciones dedicadas al mantenimiento aeronáutico. Para tal efecto, utilizó una estrategia metodológica cuantitativa sustentada en una investigación de tipo caso; para tal efecto se eligió una de las siete organizaciones dedicadas a servicios de conservación aeronáutica MRO (Maintenance, Repair and Overhaul) que funcionan en la institución. El medio utilizado para la recopilación de la información se empleó una encuesta conformada por 17 preguntas, medida a través de una escala Likert de cinco categorías de respuesta. Sus resultados evidencian una asociación de nivel intermedio entre el desarrollo de capacidades técnicas del talento humano y el desempeño productivo de la organización, se deducen restricciones en los procedimientos de administración de capacidades debido a la estructura societaria de la organización y a las exigencias que impone el marco regulatorio en dicho ámbito de aviación civil tanto en el contexto nacional como global. De igual manera, formuló una iniciativa de optimización orientada al incremento del rendimiento, sustentada en un programa global de formación en diversas áreas, las mismas que comprenden; Enfoque organizacional, Interacción comunicacional, Programación estratégica, Análisis interpretativo, Administración de riesgos y Conducción directiva.

Por otro lado Cabrera (2012), estudio titulado “Impacto del capital humano y la especialización en la productividad laboral de las áreas urbanas de los estados de la frontera norte de México, 1999 - 2009” [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera del Norte – investigación realizada en Tijuana - México], se propone como objetivo general, examinar las características específicas de los sistemas de empleo ciudadanos en la región septentrional de México durante el primer decenio del siglo XXI y en particular los aspectos relacionados a las remuneraciones, educación y productividad.

Por ello, tomando como base dicho enfoque y mediante la aplicación de distintos métodos econométricos, se busca identificar la naturaleza y las fluctuaciones de estos rendimientos, no únicamente a lo largo del período analizado, sino también entre ramas de la actividad productiva y entre distintos espacios urbanos.

2.2.2. *Antecedentes Nacionales*

Según Pari (2022) trabajo titulado, “Capital humano y productividad de la empresa PEVOEX Contratistas S.A.C. periodo 2021” [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo – investigación realizada en Lima- Perú], explica que la investigación tuvo como fin establecer el vínculo existente entre el talento humano y el desempeño productivo en la organización PEVOEX Contratistas S.A.C. durante el periodo 2021. El enfoque de la investigación fue aplicado y se utilizó el método hipotético-deductivo bajo un esquema metodológico de tipo no experimental, correlativo y de corte transversal. El universo estuvo conformado por 120 colaboradores del programa: Acondicionamiento de explanadas y vías de ingreso de instalaciones superficiales – Yumpag, de los cuales 92 integraron el grupo muestral. El instrumento empleado para la recopilación de información fue un formulario administrado mediante una encuesta, y la información recopilada fue analizada utilizando estadística descriptiva y analítica inferencial

mediante la finalidad de determinar el vínculo existente entre los constructos. Dichos hallazgos muestran una vinculación estadísticamente relevante de carácter favorable y magnitud intermedia ($\rho = 0.584$) entre las variables del personal de PEVOEX, lo que sugiere que el incremento del acervo de capacidades humanas se traducirá en un aumento de la productividad. Además, estos resultados son respaldados por el estado global de la organización, en la que se observa que el equipo humano presenta un grado adecuado de formación académica, trayectoria laboral y entrenamiento para atender sus funciones, lo cual se refleja en un grado medio de desempeño productivo.

Según Rodríguez (2019) en su estudio titulado, “El capital Humano y su efecto en la competitividad de las empresas hoteleras de Tres y Cuatro estrellas en el distrito de Trujillo 2019” [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo – investigación realizada en Trujillo- Perú]. Describe que el estudio se llevó a cabo una investigación con el propósito de identificar la incidencia que ejerce el capital laboral y su impacto en el nivel competitivo de las entidades hoteleras de categoría tres y cuatro estrellas del distrito de Trujillo en 2019. El estudio desarrollado correspondió a una investigación de naturaleza no experimental, estructurada bajo un esquema transversal y de alcance descriptivo. El universo y el grupo muestral estaban compuestas por 58 establecimientos de hospedaje categorizados con tres y cuatro estrellas, de manera respectiva. Se utilizaron dos cuestionarios como herramientas, cuya validez y consistencia se verificaron a través del coeficiente Alfa de Cronbach y la evaluación por especialistas, de forma respectiva. Los datos se procesaron con Excel, SPSS V22 y Minitab V16 y se presentaron dichos hallazgos en tablas. Se concluyó que el capital humano y la competitividad fueron de nivel alto, con 69% y 55%, respectivamente, según el personal laboral de los establecimientos de hospedaje categorizados con tres y cuatro estrellas. Con el objetivo de verificar si el talento humano ejerce una influencia

estadísticamente relevante sobre la capacidad competitiva de los establecimientos hoteleros, se aplicó el estadístico de contraste chi-cuadrado, cuyo desenlace alcanzó un valor de 13,270 y un grado de significación de 0,010, menor a lo establecido de 0,05. Por lo tanto, se deduce que la incidencia del talento humano sobre la capacidad competitiva de los establecimientos hoteleros categorizados con tres y cuatro estrellas resulta beneficiosa y altamente propicia para su crecimiento.

Por otro lado, según Quito y Gargate (2019) en su estudio titulado, “Incidencia del factor capital humano en la productividad de las microempresas de derivados lácteos de la provincia de Bolognesi, año 2017” [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – investigación realizada en Ancash- Perú]. Detalla que el objetivo principal de esta la investigación tiene como finalidad identificar la incidencia del componente de talento humano en el rendimiento laboral de las micro organizaciones dedicadas a productos lácteos transformados localizadas en la provincia de Bolognesi. La investigación se sitúa dentro de la categoría de estudio de carácter aplicado y explicativa, siendo su diseño no experimental cuantitativo. El grupo muestral empleado en la investigación consta de 40 microempresas, 16 de las cuales se encuentran en Chiquian, 15 en Huasta y 9 en Aquia. Para recopilar datos cuantitativos y cualitativos, se utilizó un cuestionario (encuesta) y notas de salida de campo. Los datos estadísticos fueron procesados en Eviews 9.1 y SPSS 21. Los resultados del trabajo investigativo indican que los coeficientes de los predictores son distintos de cero y presentan un signo positivo, con un grado de confianza superior al 95%. El índice de explicación de la variabilidad (R^2) es de 0.78, lo que significa que el 78% de la productividad del personal y de los dueños de las microempresas se encuentra determinada por los factores de talento humano, tales como la formación académica y la trayectoria laboral en el rubro.

Estos hallazgos permiten intervenir para optimizar el capital humano de las microorganizaciones dedicadas a productos lácteos transformados en la provincia de Bolognesi.

2.2.3. Antecedentes Locales

Según Gonzáles (2019) en su trabajo titulado, “Gestión del capital humano y productividad en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco-2017” [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad– investigación realizada en Cusco - Perú]. Tuvo el propósito de este informe de investigación es describir y examinar la administración del talento humano en la Dirección de Infraestructura del Gobierno Regional de Cusco durante el año 2017, con el fin de alcanzar la productividad deseada. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un alcance de tipo descriptivo y correlativo, un esquema metodológico no experimental y de carácter transversal. El sujeto de estudio correspondió a cada colaborador o empleado administrativo que accedió a integrarse en la investigación, el conjunto poblacional fue en total de 43, mientras que la muestra fue de 30 encuestados. Se aplicó una técnica de muestreo no aleatoria bajo la modalidad de participantes voluntarios, y el procedimiento empleado para recopilar información fue la encuesta con un instrumento validado mediante juicio de especialistas. Los resultados indican que la administración del talento humano en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Cusco se encuentra en un nivel regular, lo mismo que la productividad. En conclusión, una gestión adecuada del capital humano puede llevar a niveles aceptables de productividad.

Según Cruz y Paullo (2023) en su estudio titulada “Capital humano y productividad en las MYPES del sector textil gestionadas por mujeres en la Provincia de Cusco, 2019” [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cusco– investigación realizada en Cusco - Perú], el propósito fue evaluar la incidencia del talento humano en el desempeño productivo de las micro y pequeñas empresas del rubro textil dirigidas por mujeres en Cusco, 2019. Respecto a los procedimientos, la

investigación tuvo un enfoque descriptivo, el diseño de estudio fue no experimental, de corte transversal, sin factores predictivos intervenidos, y el método de estudio se orientó hacia la cuantificación. En relación con la muestra, se tomó en cuenta la cantidad conjunto de organizaciones textiles gestionadas por mujeres, resultando en 76 empresas textiles para alcanzar resultados significativos. Por último, en relación con los resultados obtenidos, y en concordancia con sus objetivos concluye que el talento humano ejerce una influencia estadísticamente relevante sobre el desempeño productivo de las micro y pequeñas empresas del rubro textil administradas por mujeres en la provincia de Cusco durante el año 2019. Asimismo, el nivel educativo; la experiencia; y la capacitación, basadas en correlaciones positivas, indican que tienen un efecto significativo positivo en el desempeño productivo también se encuentra en rangos medios. En definitiva, es posible sostener que una gestión apropiada del talento humano inducirá niveles satisfactorios de rendimiento dentro de la administración regional.

En la misma línea Saravia (2024) en su estudio titulado “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores del Plan Copesco del Cusco 2024” [Tesis de Maestría Universidad Católica de Trujillo– investigación realizada en Trujillo - Perú], tuvo como propósito central identificar el vínculo existente entre la administración gerencial y el desempeño laboral del personal del Plan COPESCO de Cusco en el año 2024. Con el fin de cumplir este objetivo, se aplicó un enfoque metodológico de carácter cuantitativo, estructurado bajo un diseño descriptivo y correlativo, empleando cuestionarios como herramienta para la recolección de datos, aplicados a un grupo muestral de 100 colaboradores. Los hallazgos evidenciaron una asociación positiva elevada entre la administración gerencial y el desempeño laboral ($r_s=0,816$, $p=0,000$), así como vínculos estadísticamente relevantes entre los componentes de organización, estructuración y supervisión con el desempeño en el trabajo. En el debate, se compararon los descubrimientos con

investigaciones anteriores que apoyan la relevancia de la administración en la eficiencia laboral, subrayando el requerimiento de una perspectiva integral que contemple la mejora de metodos, la formación de los empleados y la aplicación de instrumentos digitales. En consecuencia, se subrayó la importancia de reconocer y tratar otros elementos que son capaces de afectar el desempeño productivo, tales tal como el incentivo, el ambiente de trabajo y dichas circunstancias laborales.

Las discusiones, conclusiones y sugerencias de estos tres trabajos en el ámbito local, apuntan a que potenciar la calidad de las instituciones puede ser un instrumento potente para incrementar la eficacia en el uso del recurso humano, capital humano. De ese modo, son las políticas las cuales deben promover la transparencia, disminuyan la corrupción y potencien la habilidad de la administración pública pueden liberar recursos importantes para el sector privado, incrementando de esta manera el desempeño productivo y el crecimiento económico. Dentro la capacitación no solo en habilidades duras propias de su labor es importante, sino también capacitaciones en habilidades blandas pues ello determinará el clima laboral en la organización, así como la motivación y desempeño. Invertir en fortalecer en el capital humano de los miembros de una empresa o entidad, trae generalmente retornos positivos para esta misma y para sus trabajadores.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

El capital humano tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

1. El nivel de grado académico tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.

2. La experiencia del trabajador tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.
3. La especialización del trabajador tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.

2.4. Identificación de Variables e Indicadores

2.4.1. *Variable independiente: Capital humano*

De acuerdo con La Serna y Serván (2019), la noción de talento humano alude al conjunto de saberes, capacidades, competencias y comportamientos que los empleados aportan al procedimiento de producción. La inversión en este tipo de capital implica la educación tanto básica como superior, la experiencia laboral así como la renovación de habilidades así como saberes.

2.4.2. *Variable dependiente: Productividad*

De acuerdo con Meller (2019), explica que la productividad se refiere a la medida en que los recursos en el procedimiento de producción se utilizan de manera eficiente y efectiva, lo cual se traduce en la cantidad de bienes (output) obtenidos con una cantidad particular de los elementos de producción, tales como la mano de obra y los recursos de capital.

2.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente: Capital humano	De acuerdo con La Serna y Serván (2019), el capital humano alude al total de saberes, capacidades, competencias y comportamientos que los empleados contribuyen al procedimiento de producción. La inversión en este tipo de capital implica la formación tanto elemental como universitaria, la trayectoria laboral y la renovación de habilidades y saberes.	Según García y Chávez (2018), existen tres indicadores fundamentales que son necesarios para la evaluación del talento humano.	Nivel de académico	Grado de Educación	Nominal
				Años de Formación	Intervalo
			Experiencia	Años de Experiencias	Intervalo
				Tiempo de Trabajo en la Empresa	
			Especialización	Número de Capacitaciones	Intervalo
				Utilidad de capacitaciones	Ordinal

Variable dependiente:	Meller (2019), explica que la productividad se refiere a la medida en que los recursos en el procedimiento de producción se utilizan de manera eficiente y efectiva, lo cual se traduce en la cantidad de bienes (output) obtenidos con una cantidad específica de elementos de producción, tales como la mano de obra y los recursos de capital.	Robbins y Judge (2017), proponen medir la productividad mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia en el desempeño.	Eficiencia	Entrega a tiempo	Ordinal
Productividad			Eficacia	Continuidad de actividades ante cambios	Escala de Likert
				Satisfacción del usuario	
				Reclamos	
				Productividad	

Nota: Elaboración propia

3. CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

3.1.1. Localización política

El estudio representa como área de investigación en el distrito de Wanchaq, provincia de Cusco, departamento de Cusco, Perú.

Figura 1

Mapa de la provincia de Cusco y sus distritos



Nota: imagen recopilada de la municipalidad provincial de Cusco

Ubicación: Wánchaq, como distrito, se localiza dentro de la provincia de Cusco, perteneciente a la región Cusco, situada al sur del Perú. Es uno de los distritos más representativos de la zona urbana de la ciudad del Cusco, caracterizado por su alta concentración poblacional, dinamismo comercial y relevancia administrativa. Se ubica aproximadamente en las coordenadas 13°31'45" de latitud sur y 71°57'40" de longitud oeste.

- **Área:** El distrito de Wánchaq cuenta con una extensión territorial aproximada de 6.38 km², conformada principalmente por áreas urbanizadas, zonas residenciales, comerciales y espacios destinados a servicios públicos y administrativos.
- **Altimetría:** Presenta una altitud promedio de 3,350 m.s.n.m., con ligeras variaciones según la topografía local, propias del valle interandino en el que se asienta la ciudad del Cusco.

- **Limites:**

- **Norte:** Limita con el distrito de San Sebastián.
- **Este:** Colinda con el distrito de San Jerónimo.
- **Sur:** Se encuentra adyacente al distrito de San Sebastián.
- **Oeste:** Limita con los distritos de Cusco y Santiago.

El distrito de Wánchaq constituye un eje fundamental en la organización urbana del Cusco, concentrando instituciones públicas, centros educativos, establecimientos comerciales y vías de articulación estratégica. Asimismo, cumple un rol clave en la actividad económica y administrativa de la ciudad, sirviendo como espacio de conexión entre el centro histórico y los distritos periféricos, lo que refuerza su importancia dentro del desarrollo urbano y funcional de la provincia del Cusco.

3.1.2. Localización geográfica

Dicha empresa objeto de análisis del presente estudio es KLED CONSULTORES EIRL, ubicada en el distrito de Wánchaq, Urb. Kennedy, con dirección legal en Cal. Los Rubies Meza, C Lote. 01, provincia y departamento del Cusco.

3.1.3. Diagnostico Situacional de la empresa KLED Consultores EIRL

Marco Referencial

3.1.3.1. Descripción institucional y organizacional de KLED Consultores E.I.R.L.

La actividad económica de KLED Consultores E.I.R.L. se enfoca en la provisión de servicios de asesoramiento técnica especializada, ejecución y supervisión de obras, desarrollándose principalmente en los ámbitos de la ingeniería y la arquitectura. La empresa participa en la elaboración de expedientes técnicos, así como en la supervisión, valorización y liquidación de obras públicas y privadas, además de brindar servicios inmobiliarios como

tasaciones, peritajes y saneamiento físico-legal de bienes inmuebles. Estas actividades se ejecutan en un entorno urbano caracterizado por una alta dinámica empresarial, lo que posiciona a la organización de manera estratégica dentro del contexto económico local y la configura como una unidad pertinente para el análisis de sus procesos y prácticas organizacionales.

3.1.3.2. Identificación y formalización jurídica

- **Razón social:** KLED Consultores Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.).
- **Forma jurídica:** Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, lo que delimita el patrimonio empresarial del personal.
- **Año de constitución:** 2020.
- **Lugar de constitución:** Cusco, Perú.
- **Instrumento legal de creación:** Escritura Pública N.º 307, otorgada ante notaría.
- **Marco normativo:** Decreto Legislativo N.º 1049 (Ley del Notariado) y D.S. N.º 013-2013-PRODUCE (MYPE).

3.1.3.3. Naturaleza y tipo de empresa

- **Tipo:** Micro o pequeña empresa (MYPE).
- **Duración:** Indeterminada.
- **Ámbito de operación:** Nacional, con posibilidad de establecer sucursales.

3.1.3.4. Antecedentes históricos

La empresa KLED Consultores Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.) proviene del año 2020, en la ciudad de Cusco, dentro de un entorno marcado por la necesidad de formalización de iniciativas empresariales vinculadas a los servicios de consultoría técnica, construcción y actividades afines. Su constitución se realizó mediante Escritura Pública

N.º 307, otorgada el 02 de junio de 2020, ante la Notaría de la abogada Lisbeth Holgado Noa de Cáceres, conforme a la normativa vigente del Decreto Legislativo N.º 1049 – Ley del Notariado y el Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE, que regula la constitución de micro y pequeñas empresas sin minuta.

La iniciativa empresarial fue promovida por Solange Betsy Díaz Cáceres, arquitecta de profesión, quien actuó por derecho propio y asumió la condición de titular y gerente de la empresa, declarando contar con la capacidad legal y técnica necesaria para su constitución. La empresa fue concebida bajo la modalidad de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, permitiendo separar el patrimonio personal del patrimonio empresarial, lo que evidencia una decisión orientada a la formalidad, seguridad jurídica y sostenibilidad del emprendimiento.

Desde su creación, KLED Consultores E.I.R.L. fue establecida con duración indeterminada y con la posibilidad de operar y establecer sucursales en todo el territorio nacional, iniciando sus actividades desde su registro en el Registro de Personas Jurídicas del Cusco. Su constitución responde a un proceso de formalización empresarial alineado con las políticas de estímulo al progreso productivo y al avance organizacional promovidas por el Estado peruano.

3.1.3.5. Actividad económica y objeto social

Actividad principal: Consultoría técnica, ejecución y supervisión de obras.

Áreas de intervención:

- Ingeniería civil y arquitectura.
- Elaboración de expedientes técnicos.
- Supervisión, valorización y liquidación de obras.
- Servicios inmobiliarios (tasaciones, peritajes, saneamiento físico-legal).
- Capacitación técnica y profesional.

Estas actividades se ejecutan en un entorno urbano caracterizado por una alta dinámica empresarial, lo que posiciona a la organización de manera estratégica dentro del contexto económico local y la configura como una unidad pertinente para el análisis de sus procesos y prácticas organizacionales.

Marco Contextual

3.1.3.6. Misión

Somos un grupo de personas que queremos transformar y mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, ofreciendo consultorías y gestión de proyectos a través de la innovación y tecnología de nuestros tiempos.

3.1.3.7. Visión

Queremos ser la consultora de proyectos reconocida y destacada por implementar criterios de sostenibilidad ambiental que marquen la diferencia con las demás consultorías.

3.1.3.8. Valores empresariales de KLED Consultores E.I.R.L.

KLED Consultores Empresa Individual de Responsabilidad Limitada sustenta su accionar empresarial en valores que orientan su gestión técnica, administrativa y profesional, contribuyendo al cumplimiento de sus objetivos organizacionales y a la prestación responsable de sus servicios. Entre los valores que caracterizan a la empresa destacan la ética, la responsabilidad y el cumplimiento normativo, los cuales se reflejan en su actuación cotidiana y en su relación con clientes, proveedores y entidades públicas y privadas.

La ética constituye un principio fundamental en el desarrollo de las actividades de KLED Consultores E.I.R.L., manifestándose en la transparencia de sus procedimientos, la honestidad en la provisión de servicios de asesoramiento y la integridad profesional en la elaboración de

proyectos, expedientes técnicos y asesorías especializadas. Este valor garantiza que las decisiones empresariales se adopten respetando criterios técnicos, legales y profesionales.

La responsabilidad se evidencia en la dedicación de la organización hacia la excelencia de sus prestaciones, el cumplimiento oportuno de los encargos asumidos y la adecuada gestión de los recursos técnicos y económicos disponibles. Asimismo, este valor se expresa en la satisfacción de los requerimientos de su clientela y la búsqueda continua de respuestas eficaces y perdurables dentro del ámbito de la ingeniería, arquitectura y consultoría.

Finalmente, el cumplimiento normativo representa un eje central en la gestión de KLED Consultores E.I.R.L., dado que la empresa desarrolla sus actividades en estricta observancia del marco legal vigente, tanto en materia empresarial como en lo referido a normas técnicas, contractuales y administrativas. Este valor refuerza la seguridad jurídica de sus operaciones y consolida su posicionamiento como una empresa formal y confiable dentro del sector.

3.1.3.9. Análisis FODA

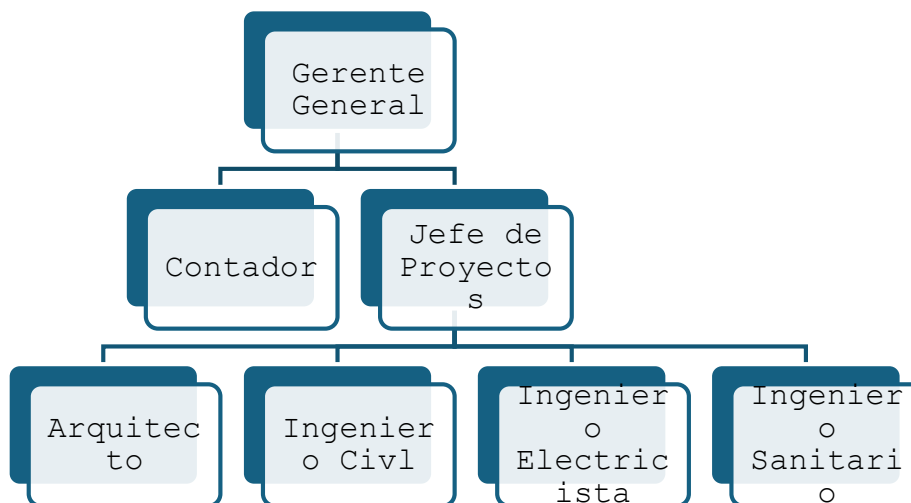
Análisis FODA de la empresa KLED Consultores E.I.R.L



Nota: Elaboración propia

3.1.3.10. Organigrama

Organigrama de la empresa KLED Consultores E.I.R.L



Nota: imagen recopilada de KLED Consultores E.I.R.L.

3.1.3.11. Importancia de la empresa para el estudio

KLED Consultores E.I.R.L. constituye una unidad de análisis pertinente para el trabajo investigativo debido a su naturaleza organizacional, su estructura de gestión y el tipo de servicios que desarrolla en el sector de consultoría técnica y profesional. La empresa opera en un entorno urbano con elevada dinámica empresarial, lo que permite observar de manera directa los procesos administrativos, técnicos y organizacionales que influyen en su desempeño institucional. Asimismo, sus características como micro o pequeña empresa formalmente constituida facilitan el examen de los factores sujetos de investigación, en tanto reflejan prácticas reales de gestión, toma de decisiones y ejecución de actividades propias del contexto empresarial local, contribuyendo así a la comprensión de los fenómenos investigados y al fortalecimiento del sustento empírico del estudio.

3.2. Tipo de la investigación

La investigación se enmarca dentro de un estudio de carácter aplicado, en razón que el conocimiento será utilizado con un objetivo práctico, es decir, que otorgará soluciones a determinados problemas. A su vez, seguirá el modelo hipotético - deductivo, por el hecho de partir de axiomas generales a específicos, donde se explica las causas del fenómeno, la cual permitirá verificar la autenticidad o inexactitud de las hipótesis planteadas. (Sánchez et al., 2018).

Por tanto, el estudio tendrá como objetivo tener mayor información y conocimiento en cuanto al vínculo entre el capital humano y la productividad en la empresa KLED CONSULTORES EIRL.

3.3. Enfoque de la investigación

Según Hernández (2018), la investigación adoptará un enfoque cuantitativo, lo que implica seguir un proceso sistemático y riguroso para asegurar la objetividad en cada etapa del estudio.

De la misma forma para Paitán (2013), indica que se recolectará información primaria con dichos proposito de confirmar las hipótesis planteadas a través de métodos cuantitativos y análisis estadístico. El estudio en cuestión buscará determinar el vínculo existente entre el capital humano y la productividad.

3.4. Diseño de la investigación

Según Hernández (2018), el diseño del estudio que se empleará es no experimental-transversal, lo que implica observar y analizar las variables tal como existen en la realidad, sin manipular ninguna de ellas. Además, se utilizará una metodología transversal, ya que se recolectará información en un solo momento específico.

3.5. Alcance de la investigación

Según Hernández (2018), la investigación será de naturaleza descriptiva-correlacional, ya que serán examinadas las particularidades y cualidades de las variables y del fenómeno en estudio. Además, se estudiará el vínculo entre dos o más constructos en un grupo muestral, lo que indica que el alcance del estudio será correlacional, puesto que se buscará establecer el vínculo presente entre las variables capital humano y productividad.

3.6. Unidad de análisis

En el estudio serán los trabajadores de la empresa KLED CONSULTORES EIRL.

3.7. Población de estudio

El conjunto poblacional estuvo integrado por los 16 colaboradores de la empresa KLED CONSULTORES EIRL. EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA con RUC: 20606063424, con Actividades Comerciales de: Actividades de Arquitectura e Ingeniería y Actividades de Asesoramiento Empresarial, situada en Distrito de Wánchaq, departamento de Cusco, Perú.

3.8. Tamaño de muestra

La población y muestra estará conformada por el total de 16 trabajadores de la empresa KLED CONSULTORES EIRL.

3.9. Técnicas de selección de muestra

En el presente estudio no se implementó un procedimiento de muestreo probabilístico ni no probabilístico, dado que la muestra equivale a la población total. Es decir, se realiza considerando a la totalidad de los componentes que integran el universo de investigación, con el objetivo de obtener una interpretación íntegra y rigurosa del fenómeno investigado.

3.10. Técnicas de recolección de información

La técnica que se usará para recopilar información será la encuesta con su correspondiente herramienta, que consiste en el formulario de preguntas.

El instrumento para capital humano será diseñado con base en tres dimensiones, nivel de grado académico, experiencia y especialización. En tal sentido, el instrumento contara con respuestas simples, alternativa múltiple y respuestas cortas. A su vez, para la variable productividad, se hará adaptación de un instrumento empleado por Huanca (2020), la cual pasará por validación de expertos, para luego aplicar una prueba piloto.

3.11. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Al desarrollarse como un estudio correlacional cuantitativo, la información recopilada será pasado por un paquete estadístico y se empleará la estadística descriptiva. Donde a su vez se usarán histogramas, cuadros y distribución de frecuencias para clasificar la información obtenida. Es decir, en función de la muestra de estudio se aplicará el instrumento, que es el cuestionario, después se pasará a validar los datos, y por último interpretarla.

3.12. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Con el fin de comprobar la autenticidad o inexactitud de las hipótesis formuladas, se utilizarán técnicas estadísticas de análisis correlacional, para determinar el grado de relación entre la variable independiente (capital humano) y la variable dependiente (productividad). Se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, dado el tamaño de la población, la naturaleza de tipo ordinal de las variables de grado académico, experiencia, especialidad.

El contraste de correlación de Spearman constituye un indicador estadístico no paramétrico empleado para examinar el vínculo existente entre dos factores, y el análisis se realizará con el apoyo de software estadístico, con el propósito de determinar si se presenta un vínculo estadísticamente relevante entre las variables y confirmar o rechazar las hipótesis generales y específica.

4. CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1. Pruebas de Normalidad

El objetivo general de la investigación es establecer de manera clara y precisa del vínculo existente entre el capital humano y la productividad laboral en la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. Este objetivo busca ofrecer un análisis detallado de cómo las diferentes dimensiones del capital humano influyen en el rendimiento productivo de la organización. Para abordar esta cuestión, se adoptó un enfoque metodológico que contempló la aplicación de diversas técnicas estadísticas con el objetivo de alcanzar un entendimiento completo de los datos y sus relaciones subyacentes. En particular, se realizó una prueba de normalidad sobre las variables estudiadas, con la finalidad de reconocer y seleccionar la prueba estadística más adecuada y pertinente para el análisis de correlación. La normalidad de los datos es un requisito fundamental para la correcta aplicación de las pruebas estadísticas que se utilizarán en el estudio, por lo que se consideró esencial validar si las distribuciones de las variables se ajustaban a una distribución normal. Dado que la muestra utilizada en este análisis está conformada por 16 observaciones, se optó por emplear la prueba de Shapiro-Wilk, una prueba estadística altamente recomendada y utilizada específicamente para muestras pequeñas, aquellas en las que el tamaño de la muestra es inferior a 50 observaciones. La elección de esta prueba fue tomada en cuenta debido a que es más adecuada y ofrece una mayor precisión en muestras reducidas, en comparación con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que está diseñada principalmente para ser aplicada a muestras de mayor tamaño, es decir, a aquellas con un número de observaciones superior a 50. De esta manera, se asegura que el análisis sea lo más confiable y robusto posible, ajustándose a las características de la muestra disponible.

Para ello lo indispensable es determinar la normalidad de los datos. En tal sentido, se hace una prueba de normalidad, obteniendo el siguiente resultado.

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov ^a			Shapiro – Wilk ^a		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Productividad	,253	16	,007	,851	16	,014
Capital Humano	,266	16	,004	,856	16	,017

Nota. Corrección de la significación de Lilliefors.

Dado que la muestra utilizada en este estudio consta de un número reducido de datos, específicamente menor a 50 observaciones, se procedió a utilizar la prueba estadística Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos. La razón de seleccionar esta prueba se debe a que es especialmente recomendada y se ajusta mejor a situaciones en las que se dispone de una muestra de escasa magnitud, lo que es consistente con las características del conjunto de datos analizado en esta investigación. En cuanto al procedimiento de análisis, se obtuvo un valor de significancia inferior a 0.05 para ambas variables estudiadas, lo que implica que las distribuciones de los datos no siguen una distribución normal. Este resultado es crucial, ya que sugiere que no es factible considerar que los datos presentan un comportamiento normal, lo que plantea la necesidad de recurrir a otras pruebas estadísticas que no dependan de esta suposición. En consecuencia, siguiendo las recomendaciones estadísticas para estos casos, se optó por utilizar pruebas no paramétricas, las cuales no requieren que los datos cumplan con la normalidad para ser aplicadas de manera efectiva. Estas pruebas son particularmente útiles en contextos donde los datos no son normales o en muestras pequeñas, como ocurre en este estudio. La prueba no paramétrica seleccionada en este caso fue la prueba Rho de Spearman, que es adecuada para evaluar la relación

o correlación entre dos variables ordinales o continuas, y es menos sensible a las distribuciones no normales. Esta prueba permite obtener una medición de la fortaleza y el sentido de la interacción entre las variables, brindando resultados confiables incluso en situaciones donde los datos no presentan distribución normal, lo que refuerza la validez del análisis realizado en este estudio.

Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 3

Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaboración propia

La prueba Rho de Spearman, referida igualmente como correlación de Spearman o coeficiente de correlación de rango de Spearman, es una medida estadística ampliamente empleada en el ámbito de los análisis no paramétricos para evaluar la relación entre dos variables. Esta

prueba fue propuesta por el estadístico británico Charles Spearman a principios del siglo XX, y desde entonces se ha consolidado como una herramienta fundamental en situaciones donde la información no satisfacen los criterios de normalidad exigidos para la aplicación de pruebas paramétricas. Su principal ventaja radica en su capacidad para trabajar con datos ordinales, es decir, aquellos que pueden ordenarse o clasificar según un criterio, pero en los cuales las diferencias entre los valores adyacentes no necesariamente son uniformes ni conocidas. Este tipo de datos es frecuente en contextos donde se miden características cualitativas o subjetivas, y la prueba de Spearman proporciona una forma de analizar cómo se relacionan estas variables sin la necesidad de asumir una distribución normal o una relación lineal.

A diferencia de otros análisis estadísticos que operan directamente sobre los valores numéricos de las variables, la prueba Rho de Spearman se basa en el uso de rangos. Es decir, en lugar de trabajar con los valores absolutos de las variables, se asignan posiciones ordinales a cada uno de los datos, de modo que se evalúa el orden relativo en que los valores se sitúan dentro de la distribución de los datos. Así, el coeficiente de correlación de Spearman evalúa la fuerza y la dirección de la relación entre las variables en función de sus rangos, lo que la convierte en una excelente opción cuando las variables no se distribuyen normalmente o cuando no se puede asumir una relación lineal entre ellas. El coeficiente de correlación de rango de Spearman tiene un rango de valores que va desde -1 hasta $+1$, donde un valor de $+1$ Presenta una asociación directa completamente positiva, lo cual implica que, conforme una variable se incrementa, la otra igualmente se eleva de forma proporcional y concordante, perfectamente proporcional. Por otro lado, Un coeficiente de -1 refleja una asociación inversa totalmente perfecta, lo que implica que cuando una variable aumenta, la otra disminuye de manera exacta y proporcional, es decir, cuando una variable aumenta, la otra disminuye de manera perfecta y proporcional. Finalmente, un valor

cercano a 0 sugiere que no existe una relación lineal evidente entre las variables analizadas, aunque es posible que exista alguna forma de relación no lineal o monótona entre ellas.

Una de las principales ventajas de la prueba Rho de Spearman es su capacidad para identificar relaciones monótonas entre las variables. Esto significa que, aunque la relación entre las variables no sea estrictamente lineal, si una variable tiende a aumentar o disminuir de manera constante, independientemente de la forma exacta de la relación, la prueba podrá detectarlo de manera adecuada. Esta característica resulta particularmente útil en los casos en que las relaciones entre las variables no siguen una forma lineal clásica, lo cual es frecuente en los análisis de datos de naturaleza no paramétrica o cuando las variables tienen distribuciones asimétricas o sesgadas. Además, la prueba Rho de Spearman es especialmente valiosa cuando se trabaja con datos que no cumplen con los supuestos de normalidad necesarios para aplicar otras pruebas estadísticas, como la correlación de Pearson.

El procedimiento para realizar la prueba Rho de Spearman es relativamente sencillo y consta de varios pasos. En primer lugar, se asignan rangos a los valores de ambas variables, es decir, se ordenan los datos de menor a mayor y se les asigna un valor de rango correspondiente. En casos donde existan empates, se asignan los rangos promedios. Luego, se calcula el coeficiente de correlación de rangos utilizando la fórmula adecuada, que mide la relación entre los rangos asignados a las dos variables. Finalmente, se evalúa si el coeficiente de correlación obtenido es estadísticamente significativo, lo cual se realiza mediante la comparación del valor de p con el nivel de significancia preestablecido (normalmente 0.05). Si el valor de p es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula de que no existe correlación, indicando que la relación observada entre las variables es estadísticamente significativa.

4.2. Pruebas de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

La siguiente tabla muestra el valor de coeficiente de correlación es de .313 siendo una correlación positiva muy baja, sin embargo, el p-valor es mayor a 0.05, viendo así que la variable no es significativa.

Tabla 4

Correlación productividad y capital humano

		Productividad	Capital Humano
Rho de Spearman Productividad	Coeficiente de Correlación	1,000	,313
	Sig. (bilateral)	-	,238
	N	16	16
Capital Humano	Coeficiente de Correlación	,313	1,000
	Sig. (bilateral)	,238	-
	N	16	16

Nota: Elaboración propia

4.2.2. Hipótesis específicas

4.2.2.1. Primera Hipótesis Específica

El primer objetivo específico del trabajo investigativo es determinar la conexión entre el grado de nivel académico y la productividad de la KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. En este contexto, se examinó la asociación entre el nivel educativo de los empleados y el rendimiento organizacional, para comprender si existe una correlación significativa que permita inferir que el nivel académico tiene un impacto directo en la productividad de la empresa. Se presentan los hallazgos resultantes de la prueba de correlación de Spearman, la cual se usa con el fin de evaluar la intensidad y orientación de la relación entre las variables estudiadas

en un contexto no paramétrico, dado que las variables no siguen una distribución normal. La tabla de correlación muestra que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre el nivel académico y la productividad de los empleados es de 0.087, lo que indica una correlación positiva extremadamente mínima, prácticamente nula, entre ambas variables.

Este valor de correlación sugiere que existe una tendencia muy débil en la que los niveles académicos superiores podrían estar levemente vinculados con pequeños incrementos en la productividad laboral. Sin embargo, la magnitud de la correlación es tan pequeña que, desde el punto de vista práctico, no tiene relevancia significativa. Es decir, aunque existe una ligera correlación positiva, esta es tan pequeña que no puede considerarse como un factor relevante o determinante para explicar la productividad dentro de la empresa. En otras palabras, los empleados con mayor nivel académico no presentan una mejora sustancial en su rendimiento productivo en comparación con aquellos con niveles educativos más bajos. Este hallazgo refuerza la idea de que el nivel académico por sí solo no es un predictor confiable de la productividad en el contexto específico de KLED CONSULTORES EIRL.

A continuación, se presenta el valor de significancia bilateral asociado con el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es de $p = 0.750$. Este valor supera significativamente el umbral estándar de 0.05, lo que implica que el resultado obtenido no es estadísticamente significativo. En términos prácticos, esto significa que no se puede rechazar la H_0 de que no se identifica una relación relevante entre el nivel académico y la productividad. De este modo, se concluye el análisis realizado no permite sustentar la H_1 , que sugería que una mayor educación académica tendría una influencia favorable y significativa en la productividad de los empleados en la empresa. La falta de significancia estadística también indica que los resultados observados podrían deberse atribuible a la casualidad y no a una vinculación real entre las variables estudiadas. Por lo tanto,

no se puede afirmar de manera concluyente que el nivel académico tenga una influencia directa y medible sobre la productividad en la empresa KLED CONSULTORES EIRL.

Este descubrimiento puede ser explicado por diversos factores. En primer lugar, es posible que el nivel académico por sí mismo no sea un indicador adecuado de las habilidades necesarias para ejecutar sus funciones de forma eficiente en los puestos específicos en la entidad. La productividad en ambientes empresariales altamente orientados a resultados, como el caso de KLED CONSULTORES EIRL, puede depender más de factores como la experiencia laboral previa, la formación continua, la capacidad de adaptación y las competencias interpersonales que los empleados poseen para colaborar eficazmente en equipo y resolver problemas. De hecho, el nivel académico formal puede no reflejar adecuadamente las habilidades prácticas y el conocimiento específico que se requieren para ejecutar tareas complejas en el día a día dentro de la empresa, especialmente en un sector donde el aprendizaje continuo y la especialización en áreas clave son más relevantes para el rendimiento.

Finalmente, el hallazgo de una correlación casi nula entre el nivel académico y la productividad resalta la importancia de examinar el capital humano de manera holística. El rendimiento de los empleados no debe ser evaluado únicamente a través de sus credenciales académicas, sino también tomando en cuenta otras dimensiones del capital humano, como la experiencia laboral, las habilidades blandas y la motivación intrínseca para alcanzar objetivos organizacionales. La adaptabilidad y la capacidad de resolver problemas en contextos cambiantes son igualmente cruciales para el éxito en el ambiente laboral actual, y estos factores, que no siempre están relacionados directamente con el nivel educativo formal, pueden tener un impacto mucho mayor en la productividad que los títulos académicos per se. Este hallazgo refuerza la necesidad de una gestión estratégica del talento humano que considere no solo el nivel académico,

sino también las competencias clave para enfrentar los desafíos del entorno organizacional contemporáneo.

Tabla 5

Correlación nivel académico y productividad

		Productividad	Grado de nivel académico
Rho de Spearman Productividad	Coefficiente de Correlación	1,000	,087
	Sig. (bilateral)	-	,750
	N	16	16
Capital Humano	Coefficiente de Correlación	,087	1,000
	Sig. (bilateral)	,750	-
	N	16	16

Nota: Elaboración propia

4.2.2.2. Segunda Hipótesis Específica.

El segundo objetivo específico del estudio donde se concentra en determinar la relación entre la experiencia del trabajador y la productividad en la empresa KLED CONSULTORES EIRL, para el periodo 2022. Este objetivo busca profundizar en cómo la experiencia ocupacional del personal impacta en su desempeño en la entidad, considerando que la práctica acumulada en el tiempo es un componente decisivo para desarrollar competencias, habilidades y un conocimiento profundo de los procesos laborales. En este sentido, el análisis estadístico se realizó empleando el coeficiente de correlación de Spearman, de naturaleza no paramétrica adecuada para evaluar la relación entre variables que no cumplen con los supuestos de normalidad, como ocurre en las variables analizadas en este estudio. Los resultados obtenidos mediante esta prueba indican un coeficiente de correlación $Rho = 0.360$, lo que sugiere una correlación positiva limitada entre la experiencia laboral de los empleados y la productividad de la empresa. Este valor señala que se

evidencia una conexión entre ambas variables, en la que, a medida que aumenta la experiencia de los trabajadores, hay una ligera tendencia hacia un rendimiento superior en términos de productividad. Sin embargo, esta relación es relativamente débil, lo que implica que, aunque se observa una cierta asociación, la fuerza de la correlación no es lo suficientemente robusta como para establecer una conexión clara y consistente entre la experiencia y la productividad en la organización.

A pesar de la tendencia positiva observada, resulta relevante indicar que la vinculación entre la experiencia laboral y la productividad no es lo suficientemente sólida ni constante para generar un vínculo evidente entre ambas variables. Es decir, la experiencia de los trabajadores no garantiza automáticamente un incremento sustancial en el rendimiento productivo, ya que factores adicionales podrían influir en la efectividad de los empleados en sus funciones. El análisis sugiere que, aunque la experiencia acumulada puede proporcionar una ventaja al empleado en términos de conocimientos prácticos, habilidades específicas del puesto y una mejor capacidad para resolver problemas, esta no es suficiente por sí sola para asegurar una mejora significativa en la productividad organizacional. La relación observada refleja una tendencia débil, lo que implica que otros factores podrían estar moderando o atenuando el impacto de la experiencia en los niveles de productividad. Es decir, la experiencia, por sí sola, no parece ser un factor decisivo en el rendimiento productivo de la organización.

Además, el valor de significancia asociado a la prueba de correlación es de $p = 0.170$, un valor que se encuentra por encima del límite estándar de 0.05, el cual es comúnmente utilizado en la investigación a fin de comprobar si un vínculo presenta significancia estadística. Dado que el valor de p supera este umbral, no se puede descartar la H_0 , lo que menciona una conexión entre la experiencia laboral y la productividad no es estadísticamente significativa en el contexto de este

estudio. Este resultado resalta la incertidumbre acerca de la constatación de una asociación clara entre las dos variables. En consecuencia, la H1, que postulaba una relación significativa entre la experiencia de los trabajadores y su productividad, debe ser descartada. Es decir, los datos no proporcionan suficiente evidencia para afirmar que la experiencia laboral tenga un impacto directo y significativo sobre la productividad de los empleados en KLED CONSULTORES EIRL durante el periodo de análisis.

Este hallazgo puede ser interpretado desde varias perspectivas. En primer lugar, a pesar de que la experiencia laboral generalmente se asocia con un aumento de habilidades prácticas y con un conocimiento acumulado, estos factores no necesariamente se traducen en un incremento automático en la eficiencia o el rendimiento en el lugar de trabajo. La experiencia no garantiza, por sí sola, una mejora en los resultados de productividad si no está acompañada de procesos de mejora continua, estimulación adecuada de los empleados, condiciones laborales propicias, y mecanismos de actualización profesional que permitan a los trabajadores adaptarse de manera continua a las demandas variables del mercado y de la industria. En otras palabras, aunque la experiencia puede ser valiosa, no siempre es suficiente para asegurar que los empleados sean más productivos, especialmente si no se generan las condiciones necesarias para aprovechar dicha experiencia en términos de desempeño y resultados.

Tabla 6*Correlación productividad y experiencia*

		Productividad	Experiencia
Rho de Spearman Productividad	Coeficiente de Correlación	1,000	,360
	Sig. (bilateral)	-	,170
	N	16	16
Capital Humano	Coeficiente de Correlación	,360	1,000
	Sig. (bilateral)	,170	-
	N	16	16

Nota: Elaboración propia

4.2.2.3. Tercera Hipótesis Específica.

El tercer objetivo específico del estudio consiste en determinar la relación entre la especialización del trabajador y la productividad de la empresa KLED CONSULTORES EIRL, para el periodo 2022. Este objetivo busca explorar cómo la especialización de los empleados en áreas técnicas o específicas puede influir en su capacidad para contribuir a los resultados productivos de la organización. La especialización laboral es un concepto clave dentro de la teoría organizacional y del capital humano, que señala que los trabajadores que dominan un área particular o que poseen habilidades altamente especializadas pueden ser más eficientes y efectivos en sus roles, lo que a su vez debería traducirse en una mayor productividad organizacional. Sin embargo, los resultados obtenidos en este estudio sugieren una correlación negativa entre la especialización y la productividad. El coeficiente de correlación de Spearman, que en este caso muestra un valor de $Rho = -0.125$, señala una correlación negativa bastante reducida. Este valor indica que, conforme aumenta el grado de especialización de los trabajadores, la productividad de

la entidad suele reducir ligeramente, aunque esta relación es tan débil que prácticamente no tiene relevancia estadística.

La correlación negativa observada, aunque mínima, plantea una serie de preguntas importantes sobre cómo la especialización se está entendiendo y aplicando dentro de la estructura organizacional de KLED CONSULTORES. Este hallazgo sugiere que, a pesar de que la especialización es un factor clave en la teoría del capital humano, su implementación podría no estar produciendo los efectos esperados en términos de aumento de productividad. En lugar de generar una mayor eficiencia, la especialización excesiva podría estar restringiendo la flexibilidad y la adaptabilidad de los empleados. Un exceso de concentración en habilidades altamente especializadas puede limitar la capacidad de los trabajadores para enfrentar una variedad más amplia de tareas o desafíos, lo cual podría ser crucial en un entorno empresarial dinámico y en constante cambio, como el de KLED CONSULTORES EIRL. En otras palabras, si los empleados están excesivamente enfocados en sus áreas específicas de especialización, pueden tener dificultades para adaptarse a nuevas demandas o trabajar en equipo de manera efectiva en tareas que requieran una visión más general o multifuncional.

Este resultado también puede reflejar una desconexión entre la especialización de los trabajadores y los objetivos organizacionales. La especialización, si no está acompañada de procesos de colaboración, actualización continua, o un sistema organizacional activo, podría no generar el valor añadido que se espera de ella. La productividad no depende exclusivamente de cuán especializada sea una tarea o un empleado, sino también de la capacidad para trabajar dentro de un sistema colaborativo, de compartir conocimientos entre distintas áreas, y de ajustarse con celeridad a las transformaciones del contexto laboral. Por lo tanto, la especialización, por sí sola,

no garantiza una mejora en la productividad si no se encuentra integrada de manera efectiva dentro de un contexto organizacional que favorezca la adaptación y la innovación.

Un aspecto relevante a tener en cuenta en el análisis es el valor de significancia vinculado a este coeficiente de correlación. El valor de $p = 0.645$ supera ampliamente el umbral estándar de 0.05, donde menciona que no se evidencia una correlación estadísticamente relevante entre la especialización y la productividad. Este resultado es crucial porque sugiere que, desde una perspectiva estadística, la asociación entre la especialización de los trabajadores y su rendimiento productivo es demasiado débil como para ser considerada relevante. En términos prácticos, esto implica que la especialización no es un elemento decisivo en el desempeño productivo de la organización, al menos no en la muestra analizada para este estudio. Esta falta de significancia estadística también descarta la H1 que sugería que existía una correlación relevante entre ambas variables.

Este hallazgo se puede interpretar desde diversas perspectivas. La falta de una relación clara entre la especialización y la productividad puede ser el resultado de la interacción de múltiples factores que afectan el rendimiento de los empleados, factores que no están necesariamente relacionados con su nivel de especialización. Por ejemplo, el contexto organizacional, el liderazgo efectivo, las condiciones de trabajo, y la cultura organizacional pueden tener un impacto mucho mayor en la productividad de los empleados que la especialización técnica. De hecho, algunos estudios sugieren que la especialización excesiva puede llevar a la fragmentación del conocimiento dentro de las organizaciones, lo que dificulta la cooperación entre empleados de diferentes áreas y, en última instancia, puede afectar negativamente el desempeño general de la organización.

Además, la limitación del tamaño de la muestra ($n = 16$) es un factor relevante para considerar en la interpretación de los resultados. Las muestras pequeñas, como la utilizada en este estudio, tienen una menor capacidad para detectar relaciones significativas que puedan existir entre las variables. Esto significa que es posible que haya correlaciones más fuertes o patrones más claros que no se hayan podido identificar debido al reducido tamaño de la muestra. El tamaño muestral afecta directamente a la fortaleza estadística del análisis, y un número superior de observaciones habría contribuido a obtener resultados más consistentes y generalizables. En investigaciones futuras, es recomendable utilizar muestras más amplias para aumentar la robustez y la validez de los resultados, permitiendo una mejor comprensión de la relación entre la especialización y la productividad.

A pesar de estos resultados, es fundamental considerar que la especialización no debe analizarse de manera aislada cuando se estudian los factores que afectan la productividad. La especialización es solo uno de los muchos aspectos que pueden impactar en el desempeño de los empleados, y futuros estudios deberían explorar una visión más holística del capital humano. En lugar de centrarse únicamente en la especialización, las investigaciones podrían incorporar variables como la motivación, la competencia en el trabajo en equipo, la adaptabilidad al cambio, y la capacitación continua, que pueden ser factores más influyentes en la productividad. Además, se podrían realizar modelos multivariantes que permitan capturar la interacción entre diferentes dimensiones del capital humano y su impacto conjunto en la productividad de la organización. La especialización, en combinación con estos otros factores, podría tener efectos más pronunciados en el rendimiento productivo de la empresa.

Tabla 7*Correlación productividad y especialización*

		Productividad	Especialización
Rho de Spearman Productividad	Coeficiente de	1,000	-,125
	Correlación		
	Sig. (bilateral)	-	,645
	N	16	16
Capital Humano	Coeficiente de	-,125	1,000
	Correlación		
	Sig. (bilateral)	,645	-
	N	16	16

Nota: Elaboración propia

4.3. Discusión

Los hallazgos del presente estudio, realizado en la empresa KLED CONSULTORES EIRL, permiten establecer un vínculo entre las variables si bien esta asociación presenta matices críticos en función de la dimensión específica analizada. La evaluación de tres dimensiones centrales del capital humano, nivel académico, experiencia laboral y nivel de especialización reveló correlaciones positivas con la productividad. No obstante, solo las variables de nivel académico y experiencia laboral alcanzaron niveles de significancia estadística aceptables, mientras que la especialización, a pesar de su dirección positiva, no resultó estadísticamente significativa. El propósito de esta discusión es contrastar y enriquecer estos resultados a la luz de la literatura empírica precedente, articulando las posibles explicaciones de las discrepancias observadas y delineando las implicaciones teóricas y prácticas.

La investigación de Serrano (1996) constituye un referente al postular que el grado educativo del recurso humano influye de manera positiva en la eficiencia productiva empresarial. No obstante, su crítica al uso indiferenciado del promedio de años de escolaridad por enmascarar

heterogeneidades en la calidad y pertinencia de la formación resulta crucial para interpretar los hallazgos de este estudio. En KLED CONSULTORES EIRL, el nivel académico mostró una correlación positiva, pero con una significancia estadística moderada. Esta atenuación podría ser un artefacto metodológico derivado de la operacionalización de la variable, la cual se basó en una escala ordinal que no discrimina suficientemente entre tipos de formación (técnica versus universitaria) o su calidad inherente. Por consiguiente, el estudio de Serrano refuerza la noción de que una métrica más granular, que capture la estructura educativa y la aplicabilidad del conocimiento, probablemente habría revelado una asociación más robusta entre la educación formal y los outputs productivos.

Esta interpretación encuentra un contrapunto pivotal en el trabajo de Mungaray, Ocegueda y Esquivel (2007), quienes, en el contexto de las microempresas mexicanas, identificaron que la experiencia administrativa posee un poder explicativo superior al de la educación formal en la determinación de la productividad. Los autores arguyen que la experiencia confiere habilidades tácitas, conocimiento procedural y una comprensión contextual que son difícilmente transmisibles en ámbitos académicos. Este hallazgo ofrece un sustento teórico sólido para el resultado obtenido en la presente investigación, donde la variable de experiencia laboral exhibió una correlación baja pero estadísticamente significativa. La naturaleza de KLED CONSULTORES EIRL una firma de servicios con un equipo reducido y altamente especializado parece potenciar el valor de la experiencia, ya que el conocimiento acumulado y las redes informales se erigen en activos críticos para la eficiencia operativa y la adaptación a demandas específicas del cliente.

La dimensión de especialización, que mostró una correlación positiva pero no significativa, introduce una capa adicional de complejidad. Una explicación plausible para este resultado emerge de la advertencia metodológica de García (2013), quien señala que los tamaños muestrales

reducidos incrementan sustancialmente el riesgo de cometer errores Tipo II; es decir, de no rechazar una hipótesis nula falsa, concluyendo erróneamente que no existe una relación que, en realidad, sí está presente en la población. La muestra limitada de trabajadores en este estudio podría, por tanto, haber comprometido la potencia estadística, oscureciendo el efecto real de la especialización sobre la productividad. Esto no implica que la variable carezca de relevancia, sino que su impacto podría no haber sido capturado con suficiente precisión en el diseño actual.

Esta cautela metodológica encuentra eco en la investigación reciente de Pari (2022), quien, analizando organizaciones de servicios con un enfoque similar, identificó una influencia conjunta y positiva de la instrucción formal, la experiencia adquirida y el desarrollo formativo especializada en la productividad. La congruencia entre el modelo tridimensional de Pari (2022) y el utilizado en este estudio confiere validez de contenido y pertinencia a las variables seleccionadas. Además, la réplica de las limitaciones relacionadas con el tamaño muestral y la heterogeneidad de perfiles en ambos trabajos sugiere que los resultados aquí obtenidos, si bien deben interpretarse con prudencia, no son atípicos y apuntan a una tendencia consistente en el campo de estudio.

En conjunto, la evidencia empírica previa permite matizar y consolidar los hallazgos de esta investigación. Existe un consenso robusto sobre el impacto positiva del capital humano en la productividad, aunque su magnitud y significancia están moderadas por factores como la dimensionalidad específica del capital humano (educación, experiencia, especialización), el sector económico, el tamaño organizacional y el contexto institucional.

Los resultados de KLED CONSULTORES EIRL confirman parcialmente este consenso: la experiencia laboral emerge como el predictor más sólido, un hallazgo alineado con los estudios en pymes y empresas de servicios (Mungaray et al., 2007); el nivel académico muestra una relación positiva pero mediada por la forma de medición (Serrano, 1996); y la especialización sugiere una

asociación que podría ser develada con diseños metodológicos más potentes (García, 2013; Pari, 2022).

En última instancia, esta investigación contribuye a la literatura al evidenciar cómo se manifiestan estas relaciones en organizaciones de servicios de reducido tamaño y alta especialización. Se subraya la necesidad de adoptar métricas más refinadas para el capital humano y de diseñar estudios con mayor poder estadístico. Asimismo, se refuerza la imperativa práctica de que las políticas de gestión del talento en este tipo de organizaciones deben adoptar una perspectiva holística, valorando no solo la titulación académica, sino también la experiencia acumulada y las competencias especializadas, para optimizar de manera efectiva la productividad organizacional.

4.4. Líneas de Investigación Posteriores

El estudio realizado en KLED CONSULTORES EIRL ha aportado valiosos hallazgos sobre la conexión de las dimensiones del capital humano y la productividad laboral. Dichos resultados obtenidos, aunque limitados por un tamaño muestral reducido, confirman la relevancia del nivel académico y la experiencia laboral como factores significativos para la productividad, mientras que la especialización no mostró una relación estadísticamente significativa. Sin embargo, este estudio abre una serie de preguntas y áreas que podrían ser exploradas más a fondo en investigaciones futuras, las cuales se detallan a continuación, considerando distintas perspectivas metodológicas, contextuales y teóricas.

Una de las limitaciones centrales del estudio está asociada al tamaño muestral reducido, lo cual afectó la potencia estadística de los análisis y, en consecuencia, la capacidad de generalizar los resultados. García (2013), advierte sobre los riesgos de obtener resultados inexactos o no concluyentes cuando se utilizan muestras pequeñas. Por tanto, una línea de investigación

importante sería replicar el estudio en una muestra más grande y representativa de la población laboral en empresas de distintos sectores, tamaños y localizaciones geográficas. Esta ampliación permitiría obtener una visión más precisa de las relaciones entre las dimensiones del capital humano y la productividad, minimizando los errores tipo II y aumentando la validez externa de los resultados.

Un aumento en la muestra también posibilitaría realizar un análisis más detallado de los subgrupos dentro de la organización, permitiendo examinar si existen diferencias en la interacción entre el capital humano y el nivel de productividad según factores como el tipo de puesto, el nivel jerárquico, o el sector específico de actividad (por ejemplo, servicios, manufactura, etc.). La diversificación de los perfiles de los empleados podría generar una interpretación más amplia sobre la manera en que las diferentes configuraciones de capital humano impactan la productividad.

El presente estudio se centró en algunas dimensiones clave del capital humano. Sin embargo, la literatura sugiere que existen otras dimensiones que también podrían tener un impacto significativo en la productividad. Por ejemplo el capital comunitario, que se refiere a las redes de vínculos interpersonales y conexiones profesionales de los empleados, ha puesto de manifiesto ser un componente importante en la productividad organizacional. Investigaciones futuras podrían incluir esta dimensión y analizar cómo las relaciones dentro y fuera de la organización influyen en la productividad de los trabajadores.

Otra dimensión potencialmente relevante es el capital o la inteligencia emocionales de los empleados. Este aspecto se conceptualiza como la aptitud para los trabajadores con el fin de organizar los estados emocionales propios y las extrañas, lo cual tiene implicaciones directas en su desempeño y en el ambiente de trabajo. En este sentido, se podría investigar la relación entre la inteligencia emocional de los empleados y la productividad laboral, considerando que un mayor

manejo emocional puede contribuir a un ambiente de trabajo más eficiente, motivado y colaborativo.

Además, el capital psicológico, que abarca características como la autoestima, la resiliencia y la motivación, es otro campo de estudio prometedor. Investigaciones previas han señalado que empleados con altos niveles de bienestar psicológico tienden a ser más productivos, por lo que un análisis de esta dimensión en relación con las variables previamente consideradas podría aportar nuevas perspectivas sobre los determinantes de la productividad en el ámbito laboral.

En la investigación llevada a cabo, la dimensión de especialización no evidenció vinculación estadística relevante con la productividad, a pesar de que la literatura sugiere que la formación especializada puede ser crucial en ciertos sectores. Este hallazgo puede estar relacionado con la imprecisión en la medición de la especialización o con la forma en que se definieron los niveles de especialización dentro de la muestra. Por ello, una línea de investigación posterior podría centrarse en la calidad de la educación y la especialización de los empleados, en lugar de considerar solo el título o el nivel de estudios alcanzados.

Estudios futuros podrían analizar si la aplicabilidad del conocimiento adquirido en los programas educativos y las certificaciones específicas influyen más en la productividad que el simple hecho de tener un título académico o un grado de especialización. La investigación podría incluir un análisis detallado de la adecuación de las competencias adquiridas en los procesos educativos formales frente a las exigencias y demandas del mercado laboral.

El estudio desarrollado se orientó en una empresa de tamaño reducido con un equipo altamente especializado, lo que permitió explorar cómo el capital humano influye en organizaciones de este tipo. Sin embargo, este tipo de análisis también podría ampliarse a empresas de mayor tamaño o de sectores distintos. Un área de investigación futura podría ser la comparación

entre las organizaciones de servicios, como KLED CONSULTORES EIRL, y empresas de sectores industriales o de manufactura, donde la naturaleza del trabajo y las competencias requeridas son diferentes. En este contexto, se podrían explorar las diferencias en el vínculo entre el capital humano y la productividad según las características específicas del área económica.

Además, se podría investigar el impacto del capital humano en empresas con estructuras jerárquicas más complejas, donde las dinámicas de liderazgo y la segmentación de tareas son más marcadas. El análisis de la productividad en organizaciones grandes podría incluir variables como la gestión del talento, el liderazgo organizacional y la cultura corporativa, que juegan un rol crucial en la optimización del rendimiento laboral.

Una de las principales restricciones de este estudio se encuentra en que se llevó a cabo en un solo momento temporal, lo que impide observar cómo evolucionan las relaciones entre las dimensiones del capital humano y la productividad a lo largo del tiempo. Las investigaciones futuras podrían adoptar un enfoque longitudinal, evaluando cómo la acumulación de capital humano, a través del tiempo, afecta la productividad en diferentes etapas de la carrera de los empleados. Por ejemplo, se podrían realizar seguimientos a largo plazo para observar cómo la experiencia laboral o la especialización impactan la productividad a medida que los empleados ganan más experiencia en el trabajo y pasan por diferentes ciclos de desarrollo profesional.

Este tipo de investigación permitiría comprender mejor los efectos cumulativos del capital humano sobre la productividad a medida que los empleados adquieren más conocimientos, habilidades y experiencia en su carrera profesional. Un enfoque longitudinal también permitiría observar las interacciones entre la experiencia acumulada y la innovación o adaptabilidad de los empleados a los cambios del mercado, lo cual es clave en un entorno organizacional que se enfrenta a un contexto económico cada vez más dinámico.

Otra área interesante para futuras investigaciones es el impacto de la formación continua y la programas de formación y su contribución a la productividad del personal. A pesar de que este estudio analizó las características del capital humano en función de las cualificaciones previas de los trabajadores, la capacitación adicional y el desarrollo profesional posterior podrían ser factores igualmente importantes. Investigaciones posteriores podrían centrarse en cómo las iniciativas de desarrollo de competencias profesionales y los programas de capacitación continua afectan la productividad en diferentes sectores.

Esto incluiría la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación organizacionales y si estos programas logran no solo aumentar las habilidades técnicas de los empleados, sino también mejorar sus competencias en áreas relacionadas con la gestión del cambio, la innovación y la adaptabilidad organizacional. Las investigaciones en esta línea podrían explorar si las organizaciones que invierten más en formación y desarrollo profesional tienen un rendimiento significativamente superior en términos de productividad.

Finalmente, una línea de investigación interesante sería realizar estudios comparativos entre empresas ubicadas en diferentes contextos geográficos y económicos. La relación entre el capital humano y la productividad puede verse influenciada por factores culturales, sociales, e incluso económicos, que varían significativamente entre países o regiones. Por ejemplo, estudios que comparen empresas en países con diferentes niveles de desarrollo económico, políticas educativas o enfoques en la formación y gestión del capital humano podrían proporcionar una visión más global de los factores que afectan la productividad laboral.

A través de estudios comparativos, se podría entender mejor cómo las políticas públicas, la educación y las dinámicas de trabajo varían según la región y cómo esto impacta la relación entre el capital humano y la productividad. Este enfoque también permitiría identificar las mejores

prácticas que podrían ser adoptadas en contextos específicos para maximizar la eficiencia y el desempeño organizacional.

CONCLUSIONES

1. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el capital humano y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022. Donde el coeficiente de correlación es de 0.313 siendo una correlación positiva muy baja, y con un p-valor, 0,238 mayor a 0.05. Por tanto, se rechazó la hipótesis planteada, y aceptando la alterna, es decir, el capital humano no tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022.
2. El primer objetivo específico fue determinar la conexión entre el grado de nivel académico y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022. Donde el coeficiente de correlación entre el nivel académico y la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, la cual es de .087. Siendo una correlación positiva muy baja. Sobre el nivel de significancia se tiene que es de 0.750, rechazando la hipótesis planteada y aceptando la nula, es decir, el nivel de grado académico tiene no una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022.
3. Sobre el segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre la experiencia del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022. Se tiene que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.360, es decir, hay una correlación positiva baja. Y el nivel de significancia es mayor al p- valor, que es de 0.17. Siendo así, se acepta la hipótesis alterna, la experiencia del trabajador no tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022.

4. Y, por último, el tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la especialización del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022. Se tiene un coeficiente de correlación negativo, con un valor de $-.125$. Por tanto, se dice que hay una correlación negativa muy baja. El nivel de significancia es de $.645$ indica que tiene que rechazarse la hipótesis planteada, aceptando la nula, es decir, la especialización del trabajador no tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022.

RECOMENDACIONES

La empresa KLED CONSULTORES debe realizar evaluaciones cortas con el propósito de discernir el nivel de su recurso humano y la eficiencia de sus empleados, así como de entender sus niveles educativos, experiencia y antecedentes laborales. Este procedimiento se logra a través de la aplicación del flujograma de contratación y selección de personal en la región. La evaluación en el sitio de trabajo brinda la ocasión de reconocer las aptitudes de los trabajadores, simplificando su ubicación en roles apropiados. Adicionalmente, posibilita la elaboración y programación de formaciones específicas dirigidas a las áreas en las cuales se ha identificado menor comprensión entre los empleados, con el objetivo de reforzar los nuevos conocimientos adquiridos.

Es recomendable que el área de recursos humanos promueva entre los empleados la adquisición de educación correspondiente a su nivel académico, a través de convenios con instituciones educativas que ofrezcan apoyo financiero. Esto establece una oportunidad de beneficio mutuo entre los beneficiarios y la empresa, al tiempo que permite la opción de proporcionar cursos que incluyan la oportunidad de obtener certificados durante los programas de capacitación, siempre y cuando haya instituciones disponibles en las áreas relevantes.

En lo que respecta al grado de experiencia necesario por parte de la compañía, se sugiere que se adapte a los requisitos específicos del trabajo en cuestión. En situaciones en las que los roles tengan necesidades básicas, los empleados deben cumplir con sus tareas de manera responsable y cooperativa, de acuerdo con las pautas establecidas en las regulaciones internas. No obstante, cuando las funciones involucren la toma de decisiones y la implementación de estrategias, se recomienda dar prioridad a una experiencia más extensa para incrementar la eficiencia.

Es necesario KLED establezca un programa integral de capacitación dirigido a la fuerza laboral local no especializada. Este plan debe llevarse a cabo antes de que comiencen las operaciones, con el propósito de elevar las habilidades profesionales y técnicas. El proceso de instrucción podría englobar la realización de seminarios, congresos o intercambios laborales, lo que permitiría a los trabajadores adquirir conocimientos modernos y, a su vez, aplicarlos en una ejecución más efectiva y de mayor calidad de sus tareas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, M. (2002). *El poder de la comunicación interna*. Sphera Pública: revista de ciencias sociales y de la comunicación.
- Anderson, P. (2018). *ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS GERENCIALES Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA EN EL SECTOR HOTELERO DE 3 Y 4 ESTRELLAS DE CAJAMARCA*. Cajamarca: UPAGU.
- Andrade, H. (2010). *Comunicación Organizacional Interna Proceso, Disciplina, Técnica*. Madrid: Nestbiblo S.L.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigacion (7ma edicion)*.
- Banco del Desarrollo de América Latina. (4 de Julio de 2019). *El camino para aumentar la productividad en Brasil y América Latina*. Obtenido de CAF: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2019/07/el-camino-para-aumentar-la-productividad-en-brasil-y-america-latina/>
- Banco Mundial. (2019). *Perú: Productividad y competitividad para el crecimiento*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview#3>
- Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *Quarterly Journal of Economics*, 407 - 443.
- Becker, G. S. (1993). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Siglo XXI Editores.
- Becker, G. S. (2002). *La era del capital humano*. Hoover Institution.
- Beer, M., Voelpel, S., Leibold, M., & Tekkie, E. (2005). *Strategic Management as Organizational Learning: Developing Fit and Alignment through a Disciplined Process*.

- Berceruelo, B. (2011). *Comunicación interna en la empresa: claves y desafíos*. Madrid: Wolters Kluwer.
- BOUOUIYOUR jamabouoiyour, J., & Catt, univ-paufr. (2007). *The determining factors of foreign direct investment in Morocco The determining factors of foreign direct investment in Morocco SAVING and DEVELOPMENT*.
- Briceño Mosquera, A. (2011). *Primer Semestre de 2011 Volumen 30-No. 51 Primer Semestre. 51*, 45–59.
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad y Sociedad*, 403 - 409.
- Cabrera, J. (2012). *Impacto del capital humano y la especialización en la productividad laboral de las áreas urbanas de los estados de la frontera norte de México, 1999 - 2009*". Obtenido de <https://posgrado.colef.mx/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Cabrera-Pereyra-Jos%C3%A9-Antonio-MEA.pdf>.
- Cañibano Sánchez, C. (2006). El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento. *Sexto Congreso de Economía de Navarra: Actas del congreso*, (págs. 255 - 267).
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas Gonzáles, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales.
- Castro. (2012). *La Comunicación Organizacional*. Madrid: La Muralla S.A.

- Cecilia Mena Cueva, I. E., Henry Vásconez Vásconez, I. D., & Jhonnatan Carguaytongo Silva, I. F. (2017). *El capital intelectual desde una revisión teórica de la literatura publicada Intellectual capital from a theoretical review of published literature Capital intelectual a partir de uma revisão teórica da literatura publicada*. 3, 29–50.
<https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.mono1.ago.29-50>.
- CEPAL. (2016). *Productividad y brechas estructurales en México*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/50f6927f-e17f-4513-a97e-2c0193a950a4/content>
- Christians, C. (2020). *Iglesia, Comunicacion y Cultura*.
- ComexPeru. (2021). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú*. Lima: ComexPeru.
- Cortés, R., & Tanoira, F. (2015). *Competencias Directivas de Gerentes de Restaurantes Turísticos. Un estudio en la ciudad de San Francisco de Campeche, México. Estudios y Perspectivas en Turismo*.
- Cruz, J., & Paullo, L. (2023). *Capital humano y productividad de las Mypes del sector textil gestionadas por mujeres de la provincia del Cusco, 2019"* . Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b7ce89ea-94e2-4f1f-bb90-7b3d4321ec6c/content>.
- Dubrin, A. (2002). *Fundamentos de comunicación organizacional*. México D.F: Thomson.
- ESAN. (2023). *Los desafíos del sector turismo en el Perú para el segundo semestre del 2023*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-desafios-del-sector-turismo-en-el-peru-para-el-segundo-semester-del-2023>.
- EVE museos. (2023). *Museologia*. Obtenido de <https://evemuseografia.com/2023/06/13/que-es-museologia-comunitaria>.

- Fernández-Rodríguez, J., & Gimenez, G. (2012). El efecto del capital humano sobre la innovación: Un análisis desde las perspectivas cuantitativa y cualitativa de la educación. *Intangible Capital*, págs. 425 - 446.
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*.
- Forbes. (4 de Octubre de 2021). *La construcción como fuente de empleo: 7,7% de trabajadores en el mundo pertenecen al sector*. Obtenido de <https://forbes.co/2021/10/04/economia-y-finanzas/la-construccion-como-fuente-de-empleo-77-de-trabajadores-en-el-mundo-pertenecen-al-sector>.
- García, M. (2019). *Gestión del capital humano y productividad en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco-2017*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_0b11d692161c6ee2c0156068bc6d3822.
- García, R. (2013). *Las habilidades gerenciales*. México D.F: Interamericana Editores.
- García, J., & Chávez, R. (2018). *Capital humano y productividad laboral en las organizaciones*. Revista Científica de Ciencias Administrativas, 6(2), 45–58. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15432>
- Gaviria Ríos, M. A. (2007). El crecimiento endógeno a partir de las externalidades del capital humano. *Cuadernos de Economía*, 51 - 73.
- Gibbons-Wood, D., & Lange, T. (2000). *Desarrollando Habilidades Básicas: Lecciones de Alemania y Suecia*.

- Gómez, M. (2019). *Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo*. Obtenido de Análisis del capital humano para el incremento de la productividad en las líneas de mantenimiento aéreo.
- Gonzáles, M. (2019). *Gestión del capital humano y productividad en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5007>.
- Gómez, J. M., & Bottini, M. Á. N. (2017). Productivity of companies in the extractive mining-energy area and its impact on the financial performance in Colombia. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 330–340. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.002>.
- Goold, M, & Quinn, J.J. (1990). *La paradoja de las metas estrategicas*. Strategic Management Journal.
- Gutiérrez Pulido, H. (2009). Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la Productividad en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias 2009*.
- Gutiérrez Rojas, C., & Baumert, T. (2018). Smith, Schumpeter y el estudio de los sistemas de innovación. *Economía y Política*, 93 - 111.
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Huanca, G. R. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41079>.

- Huang, T.-C. (2001). The Relation of Training Practices and Organizational Performance in Small and Medium Size Enterprises. *Education and Training* , 43(8/9), 437-444. doi:10.1108/00400910110411620.
- Johansson, H., & Simonsson, C. (2005). *Communication and Organizational Change: Toward a Conceptual Framework for Understanding Change Communication*.
- Kishimoto, F. (27 de Enero de 2021). *Tendencias del sector minero para el 2021*. Obtenido de Conexión Esana: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/tendencias-del-sector-minero-para-el-2021-1#:~:text=Para%20este%20a%C3%B1o%2C%20las%20tendencias,de%20la%20capacitaci%C3%B3n%20del%20personal>.
- Kotler, P., Bowen, J., Makens, J., & Baloglu, S. (2017). *Marketing for Hospitality and Tourism*.
- Krugman, P. R. (1994). *Competitiveness an international economics reader* . Obtenido de <https://search.worldcat.org/es/title/Competitiveness:-an-international-economics-reader/oclc/248416479>.
- Krugman, P., & Wells, R. (2014). *Macroeconomía*. Barcelona: Reverté.
- La Serna, K., & Serván, S. (2019). *Fundamentos de Macroeconomía: un enfoque didáctico aplicado a la realidad peruana*. Lima: Fondo Editorial.
- Liao, Y.-S. (2005). Business strategy and performance: the role of human resource management control. *Personnel Review*, 34(3), 294-309. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/00483480510591444>.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3–42. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)

- Madgavkar, A., Schaninger, B., Smit, S., Woetzel, L., Samandari, H., Carlin, D., . . . Chockalingam, K. (02 de 06 de 2022). <https://www.mckinsey.com>. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/capital-humano-en-el-trabajo-el-valor-de-la-experiencia>.
- Madrigal, B. (2012). *Las habilidades gerenciales*. Malaga: EUMED.
- Mazzei, A. (2014). *Comunicación interna para la capacitación de los empleados: Estrategias en empresas americanas e italianas*.
- Meller. (2019). *Productividad, competitividad e innovación: perspectiva conceptual*. Santiago de Chile: Corporación de Estudios para Latinoamerica .
- Moreno, L. G. (1996). *¿Qué es un museo?* New York: ENAH/INAH.
- Mumby, D. (2013). *Comunicación organizacional: una aproximación crítica*.
- Mungaray, A., Martín, L., & Urquidy, R. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. In *Investigación Económica: Vol. LXVI*.
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 166 - 173.
- Organización Internacional del Trabajo. (23 de Marzo de 2015). *La minería: un trabajo peligroso*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356574/lang-es/index.htm#:~:text=A%20pesar%20de%20los%20esfuerzos,de%20personas%20expuestas%20al%20riesgo.
- Ortega, López, & Alavez. (2010). *Las habilidades sociales*. Madrid: ESIC.

- Page, S. (2009). *Tourism Management: An Introduction*.
- Paitán, H. Ñ. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: Ediciones de la U.
- Pari, R. A. (2022). *Capital humano y productividad de la empresa PEVOEX Contratistas S.A.C. periodo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87750>.
- Pesántez, R. E. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de la pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca- Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6650>
- Pfeffer, J. (1994). *La competitividad a traves de las personas*. Boston: Harvard Business School Press.
- Putnam, L. (2009). *The Handbook of Communication and Organizational Practices*.
- Quintaro Montaña, W. J. (13 de 11 de 2020). <https://www.scielo.org.mx>. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext.
- Quito, E. V., & Gargate, R. S. (2019). *Incidencia del factor capital humano en la productividad de las microempresas de derivados lácteos de la provincia de Bolognesi, año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antunéz de Mayolo]. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3459>.
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (11 de 2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración Decimo Segunda Edición*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P2000000006278/9780134103983>
- Rodríguez, Y. E. (2019). *El capital Humano y su efecto en la competitividad de las empresas hoteleras de Tres y Cuatro estrellas en el distrito de Trujillo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45871>.
- Romer, P. M. (1989). Human capital and growth: Theory and evidence. *Natural Bureau of Economic Research*.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), S71–S102.<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/261725>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Saravia, E. (2024). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DEL PLAN COPESCO DEL CUSCO 2024* . Obtenido de <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a165bfc0-7895-4bec-b71d-5d8ad17da0a8/content>.
- Sarmiento, R., & Castellanos, P. (2008). *LA EFICIENCIA ECONÓMICA: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634350003.pdf>.
- Schultz, T. (1985). *Invirtiendo en la gente: la cualificación personal como motor económico*. Obtenido de https://openlibrary.org/books/OL35350425M/Invirtiendo_en_la_gente.
- Serrano, L. (1996). A INDICADORES DE CAPITAL HUMANO Y PRODUCTIVIDAD*. In *Número* (Vol. 10).

- Silva, M., & García, V. (15 de 12 de 2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, págs. 214 - 225.
- Snell, S. A. (1992). Control theory in strategic human resource management: The mediating effect of administrative information. *Academy of Management Journal*, 35(2), 292–327. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/256375>.
- Schumpeter, J. A. (1971). *Capitalism, socialism and democracy* (3rd ed.). Harper & Row. <https://press.harvard.edu/books/9780061330087/capitalism-socialism-and-democracy>
- Svetlik, I., & Stavrou-Costea, E. (2007). *Conectando la gestion de recursos humanos y la gestion del conocimiento*.
- Solow, R. M. (1957). Technical change and the aggregate production function. *The Review of Economics and Statistics*, 39(3), 312–320. <https://www.jstor.org/stable/1926047>
- Tourish, D., & Robson, P. (2006). *La creación de sentido y la distorsión de la comunicación ascendente crítica en las organizaciones*.
- UNESCO. (2023). *Patrimonio Mundial*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/world-heritage>.
- Urquijo, & Bonilla. (2008). *Habilidades gerenciales*. Santiago de Chile: McGraw Hill.
- Varner, I. (2000). *La base teórica de la comunicación empresarial intercultural: un modelo conceptual*.
- Woldemichael, A., Gurara, D., & Shimeles, A. (2019). *The Impact of Community Based Health Insurance Schemes on Out-of-Pocket Healthcare Spending: Evidence from Rwanda*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general ¿Existe relación entre el capital humano y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022? Problema Específicos: ¿Cuál es la relación entre el grado de nivel académico y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022? ¿Cuál es la relación entre la experiencia del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022? ¿Cuál es la relación entre la especialización del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L, en la ciudad del Cusco año 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre el capital humano y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. Objetivo específico: Determinar la relación entre el grado de nivel académico y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. Determinar la relación entre la experiencia del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. Determinar la relación entre la especialización del trabajador y productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.	Hipótesis General: El capital humano tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. Hipótesis Específicas: El grado de nivel académico tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. La experiencia del trabajador tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022. La especialización del trabajador tiene una relación significativa directa con la productividad de la empresa KLED CONSULTORES E.I.R.L en la ciudad del Cusco año 2022.	Variable Independiente: Capital Humano Variable Dependiente: Productividad	Grado de nivel académico Experiencia Especialización Eficacia Eficiencia	Tipo de investigación Aplicada Cuantitativo. Diseño de la investigación Descriptivo correlacional- No experimental Poblacional La población estará conformada por el total de trabajadores de la empresa KLED CONSULTORES, durante el periodo 2022. Muestra Instrumento Cuestionario

Anexo 2: Variable Productividad

- Eficiencia

Tabla 8

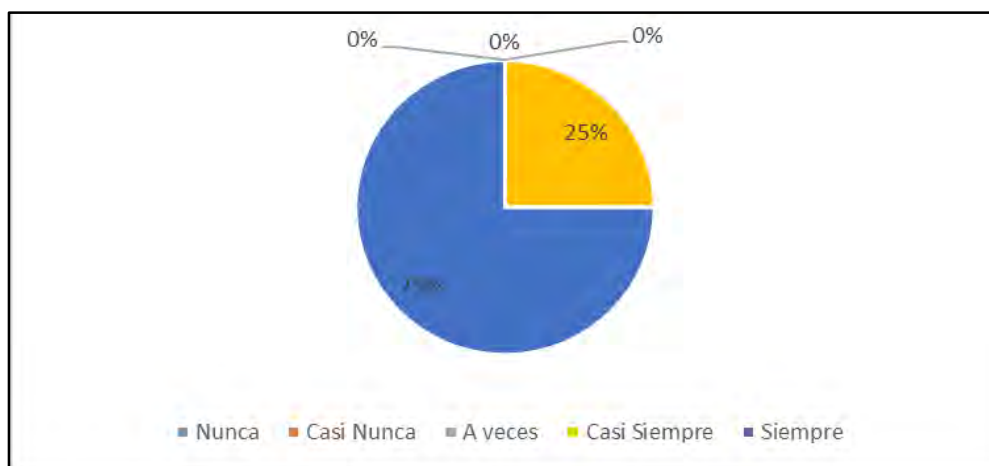
Ejecuta sus labores dentro del plazo previsto.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	4	25%
Siempre	12	75%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Ejecuta sus labores dentro del plazo previsto



Nota: Elaboración propia

Tabla 9

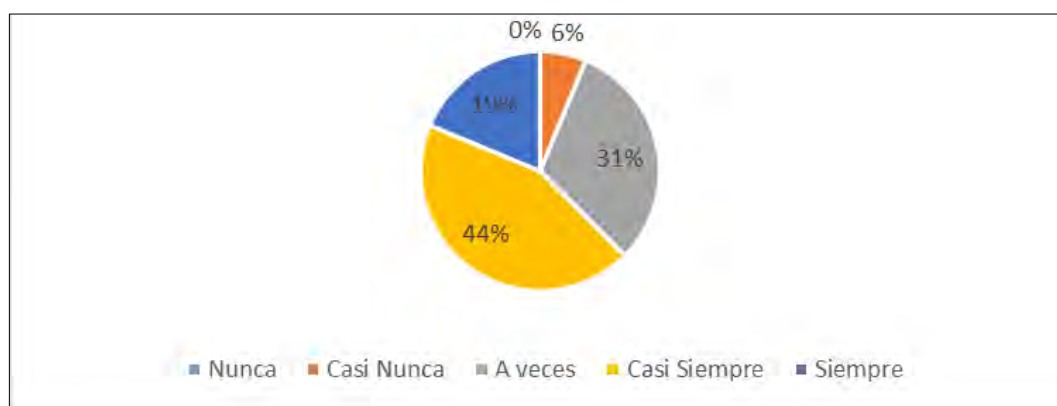
Percibe que la presentación de las tareas asignadas en la obra se realiza de manera oportuna.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	6%
A veces	5	31%
Casi Siempre	7	44%
Siempre	3	19%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Percibe que la presentación de las tareas asignadas en la obra se realiza de manera oportuna.



Nota: Elaboración propia

Tabla 10

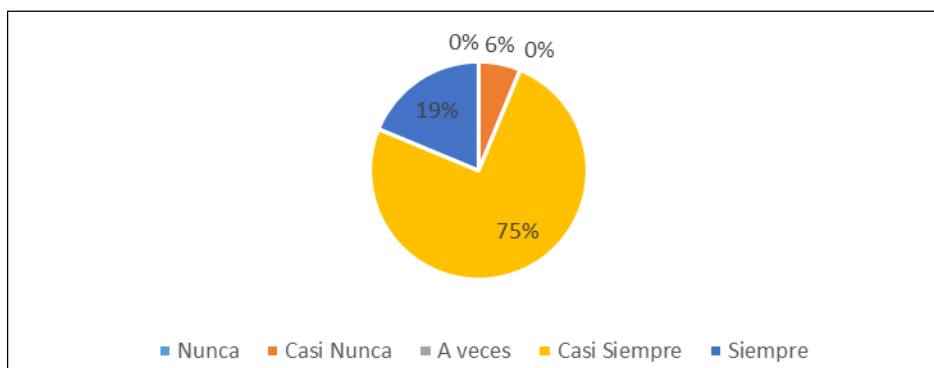
Se respetan los plazos de entrega conforme a la programación mensual establecida.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	6%
A veces	0	0%
Casi Siempre	12	75%
Siempre	3	19%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Se respetan los plazos de entrega conforme a la programación mensual establecida.



Nota: Elaboración propia

Tabla 11

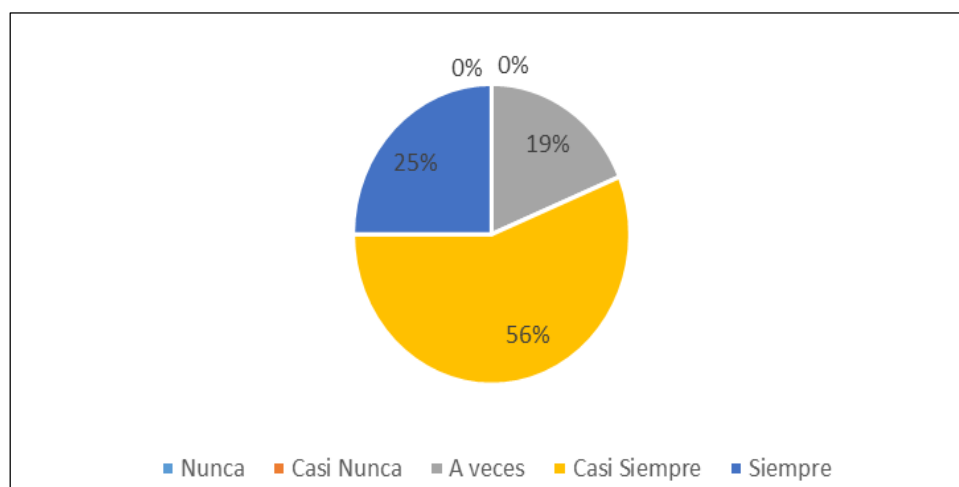
Dispone de la totalidad de los insumos necesarios para ejecutar sus labores cotidianas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	3	19%
Casi Siempre	9	56%
Siempre	4	25%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Dispone de la totalidad de los insumos necesarios para ejecutar sus labores cotidianas.



Nota: Elaboración propia

Tabla 12

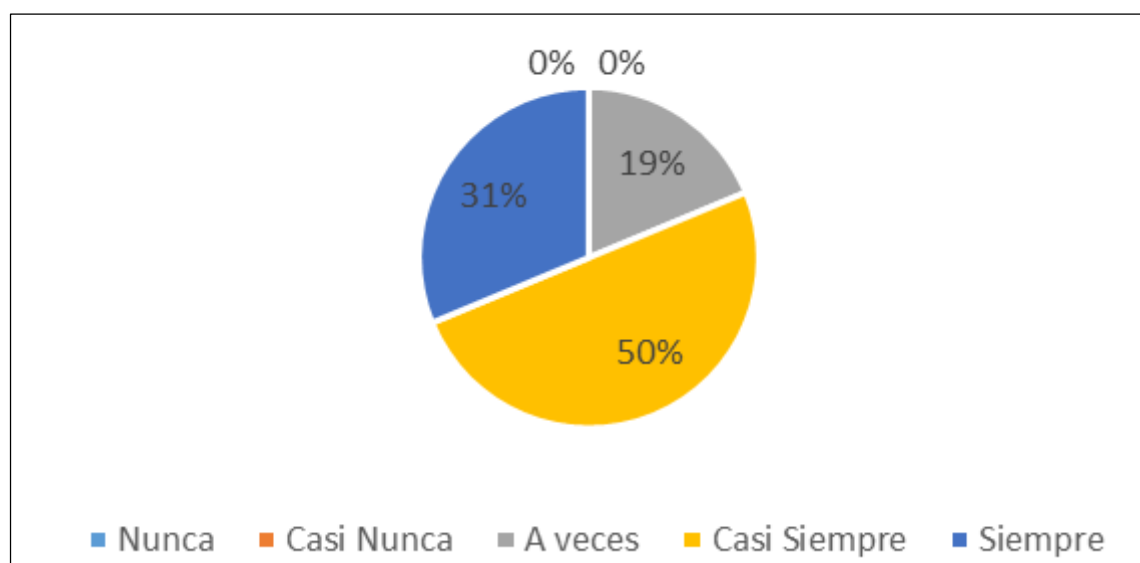
La organización proporciona el equipamiento de seguridad indispensable para el desarrollo de sus funciones.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	3	19%
Casi Siempre	8	50%
Siempre	5	31%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

La organización proporciona el equipamiento de seguridad indispensable para el desarrollo de sus funciones.



Nota: Elaboración propia

Tabla 13

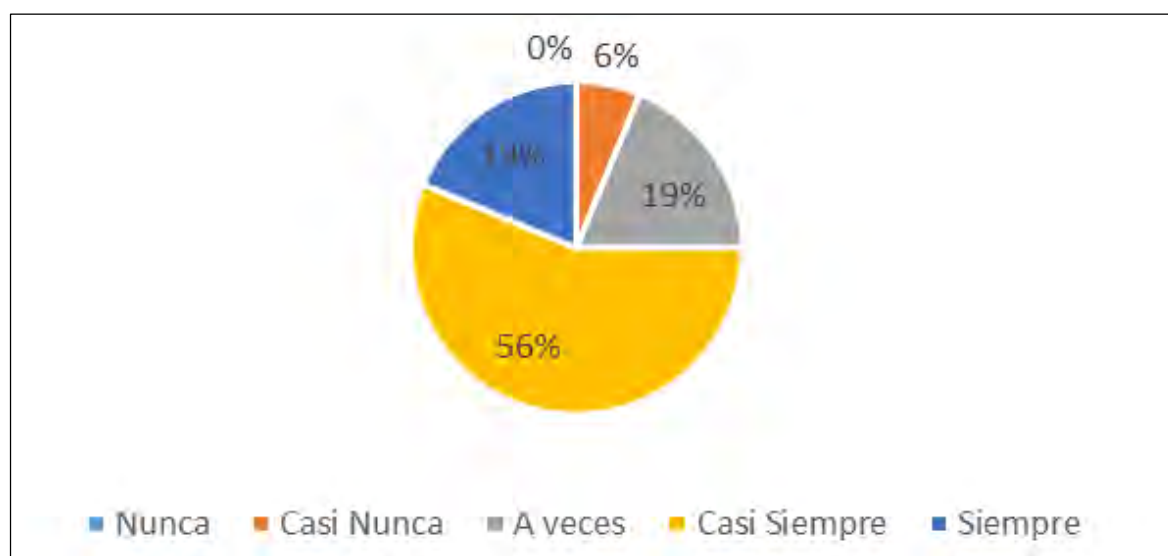
Respetar los protocolos definidos en la obra con el fin de garantizar su protección.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	6%
A veces	3	19%
Casi Siempre	9	56%
Siempre	3	19%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Respetar los protocolos definidos en la obra con el fin de garantizar su protección.



Nota: Elaboración propia

Tabla 14

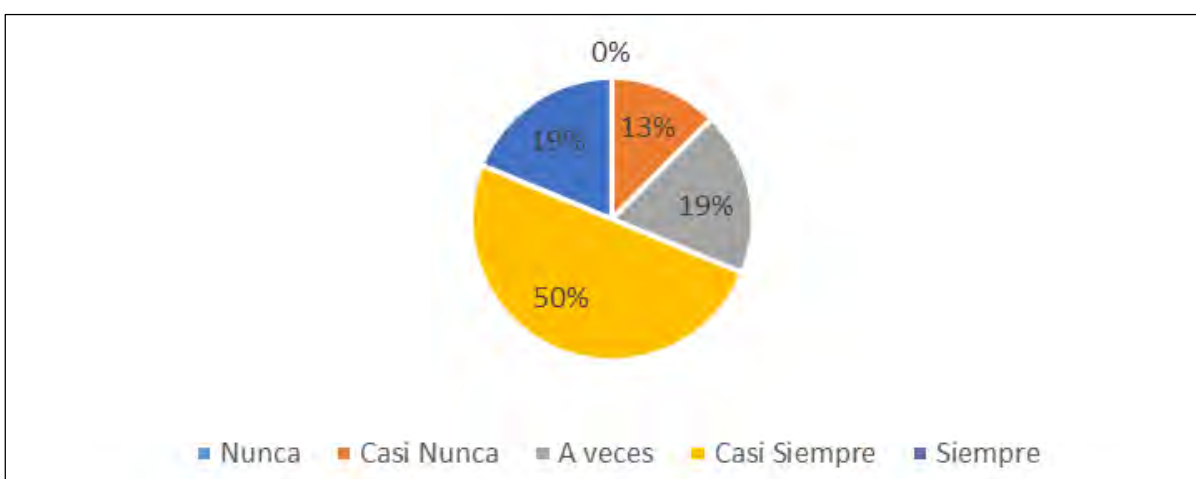
Ante la falta del Supervisor de obra, el personal prosigue con la ejecución de sus labores.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	13%
A veces	3	19%
Casi Siempre	8	50%
Siempre	3	19%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Ante la falta del Supervisor de obra, el personal prosigue con la ejecución de sus labores



Nota: Elaboración propia

Tabla 15

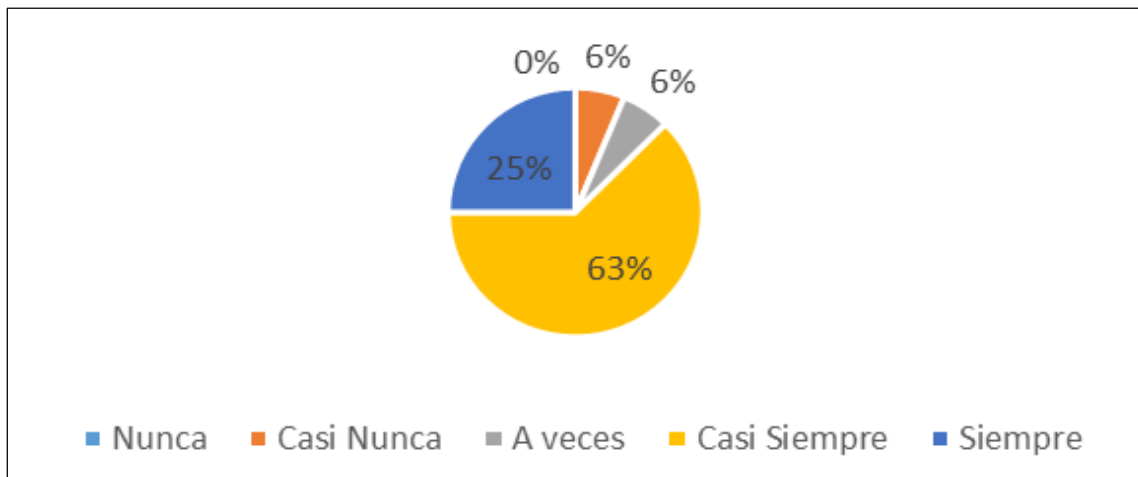
Cuando el Supervisor de obra no se encuentra presente, un trabajador asume el liderazgo y la responsabilidad para mantener la productividad.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	6%
A veces	1	6%
Casi Siempre	10	63%
Siempre	4	25%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Cuando el Supervisor de obra no se encuentra presente, un trabajador asume el liderazgo y la responsabilidad para mantener la productividad.



Nota: Elaboración propia

Tabla 16

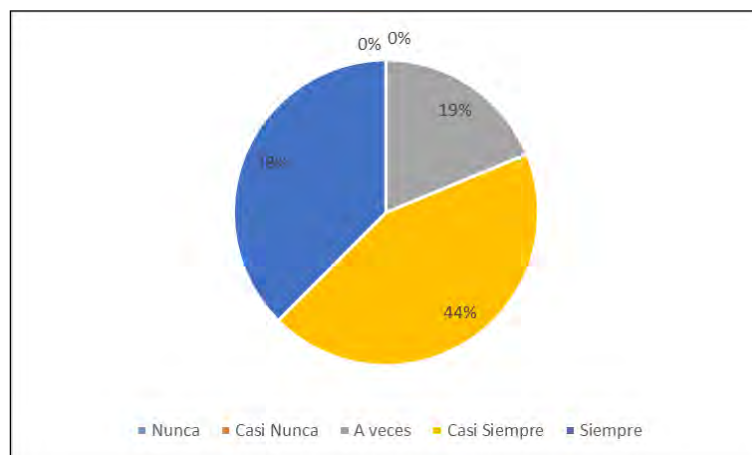
Frente a modificaciones, utiliza sus saberes para apoyar a los compañeros que presentan dificultades en el cumplimiento de sus labores.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	3	19%
Casi Siempre	7	44%
Siempre	6	38%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Frente a modificaciones, utiliza sus saberes para apoyar a los compañeros que presentan dificultades en el cumplimiento de sus labores.



Nota: Elaboración propia

Tabla 17

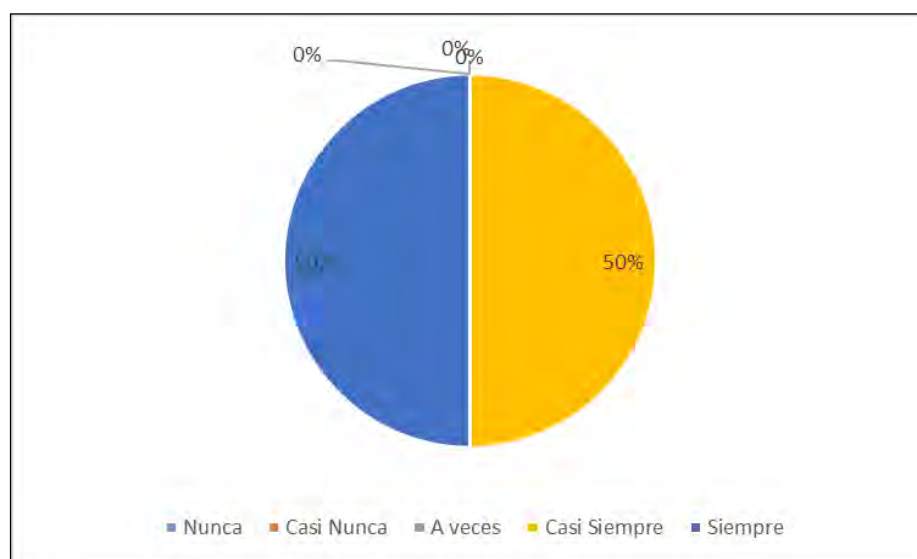
Conserva una disposición favorable ante las modificaciones que se presentan en la obra.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	8	50%
Siempre	8	50%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Conserva una disposición favorable ante las modificaciones que se presentan en la obra



Nota: Elaboración propia

Eficacia

Tabla 18

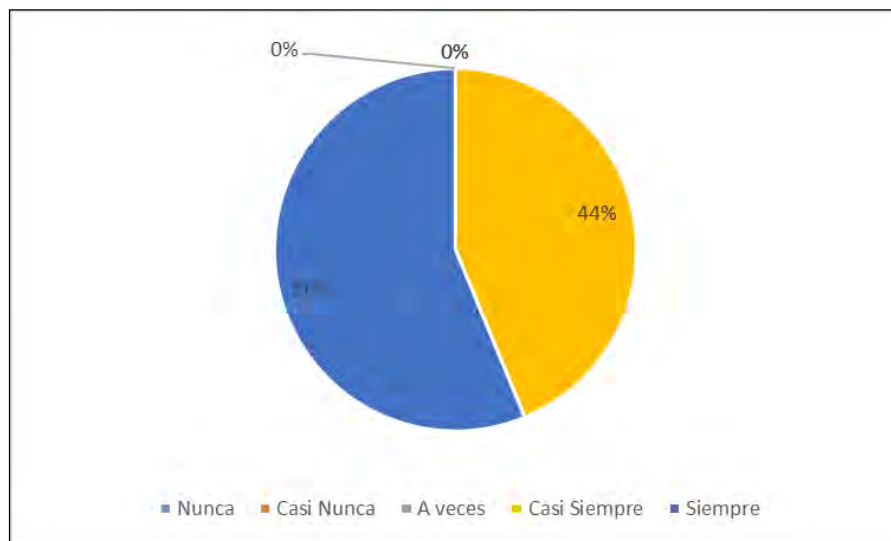
Percibe que la entidad que contrata los servicios de KLED CONSULTORES se encuentra conforme con la prestación brindada.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	7	44%
Siempre	9	56%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 12

Percibe que la entidad que contrata los servicios de KLED CONSULTORES se encuentra conforme con la prestación brindada.



Nota: Elaboración propia

Tabla 19

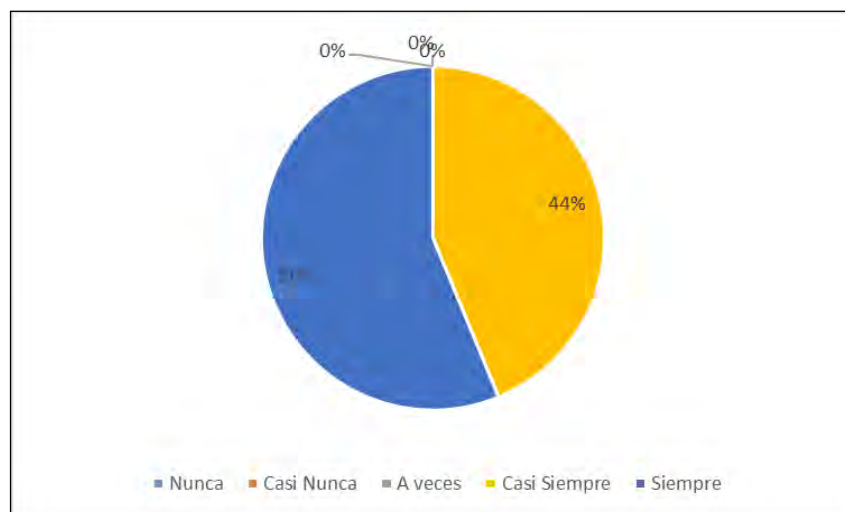
Estima que la entidad KLED CONSULTORES ha percibido el progreso del proyecto dentro del plazo establecido.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	7	44%
Siempre	9	56%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 13

Estima que la entidad KLED CONSULTORES ha percibido el progreso del proyecto dentro del plazo establecido.



Nota: Elaboración propia

Tabla 20

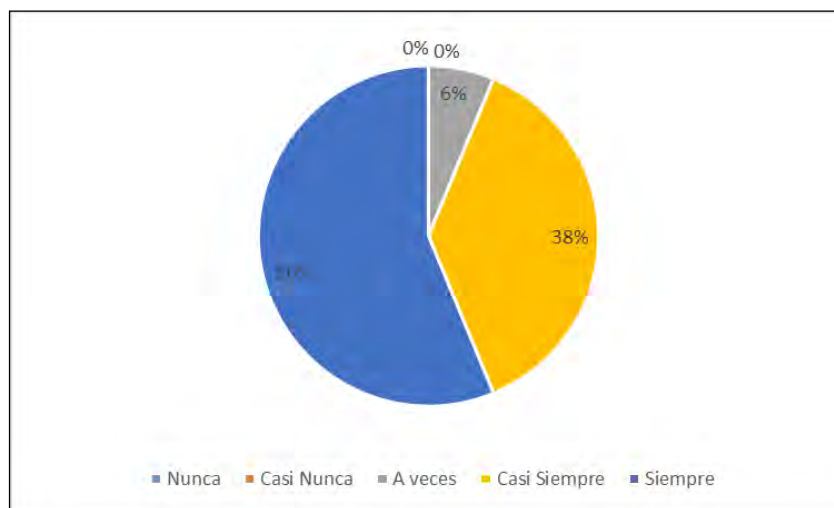
Ha identificado quejas por parte de la entidad adjudicadora en relación con las prestaciones proporcionados de KLED CONSULTORES.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	1	6%
Casi Siempre	6	38%
Siempre	9	56%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 14

Ha identificado quejas por parte de la entidad adjudicadora en relación con las prestaciones proporcionados de KLED CONSULTORES



Nota: Elaboración propia

Tabla 21

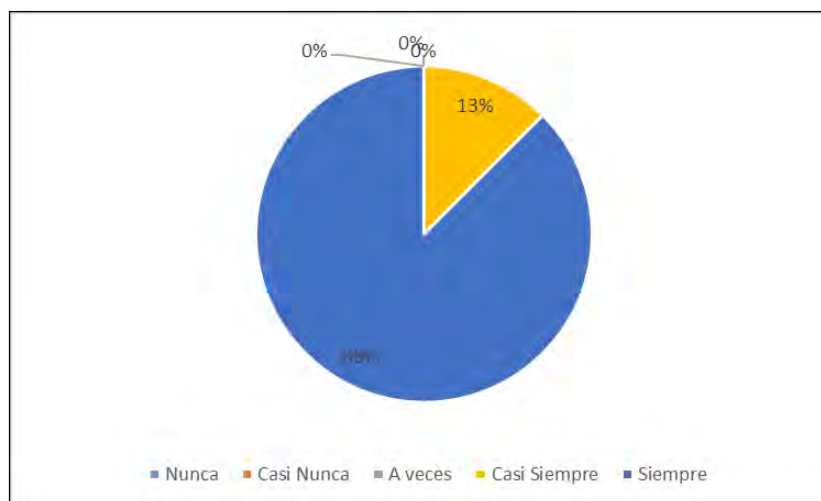
Se presentan inconformidades dirigidas a la empresa KLED CONSULTORES por parte del personal de obra.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	2	13%
Siempre	14	88%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 15

Se presentan inconformidades dirigidas a la empresa KLED CONSULTORES por parte del personal de obra.



Nota: Elaboración propia

Tabla 22

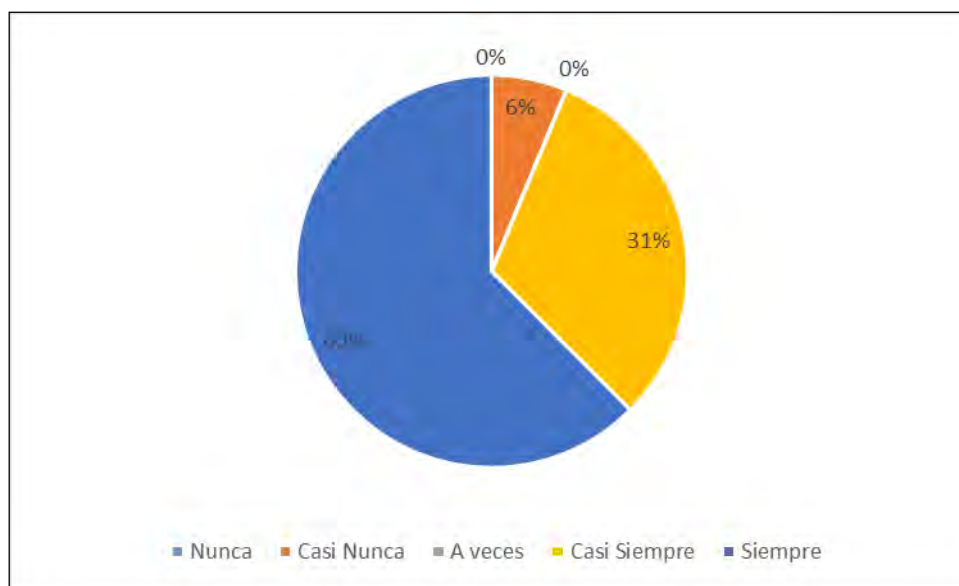
El personal acata los horarios de trabajo definidos en la obra.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	6%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	31%
Siempre	10	63%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 16

El personal acata los horarios de trabajo definidos en la obra.



Nota: Elaboración propia

Tabla 23

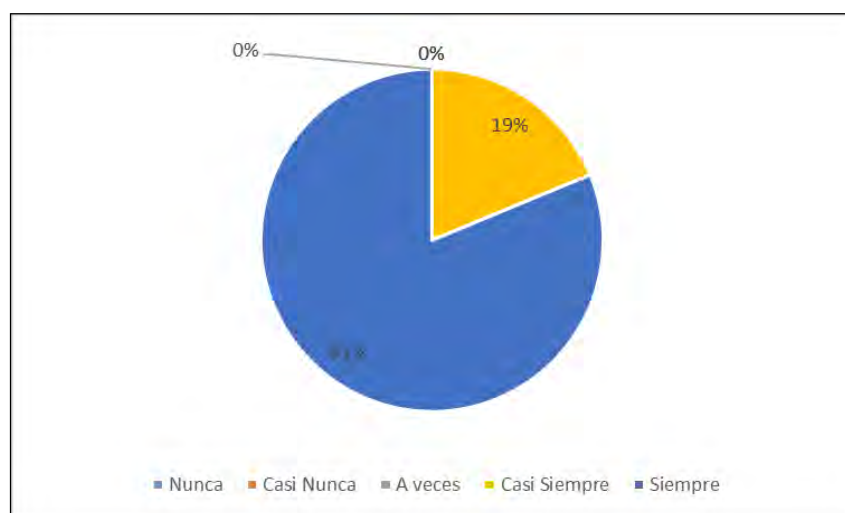
Considera que el tiempo asignado a cada actividad en campo resulta suficiente.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	3	19%
Siempre	13	81%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 17

Considera que el tiempo asignado a cada actividad en campo resulta suficiente.



Nota: Elaboración propia

Tabla 24

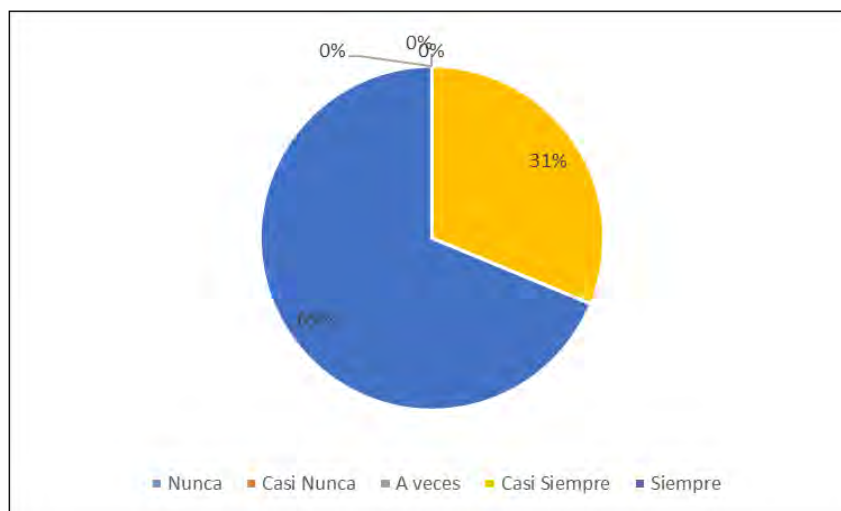
Ejecuta sus actividades cotidianas en el menor lapso factible.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	31%
Siempre	11	69%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 18

Ejecuta sus actividades cotidianas en el menor lapso factible



Nota: Elaboración propia

Tabla 25

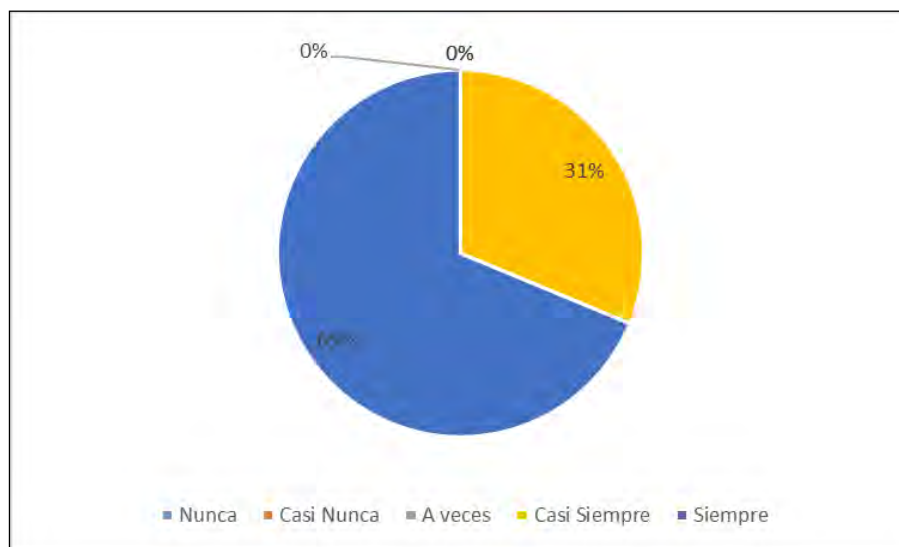
Dispone de los instrumentos requeridos para desempeñar su labor de manera adecuada.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	31%
Siempre	11	69%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 19

Dispone de los instrumentos requeridos para desempeñar su labor de manera adecuada



Nota: Elaboración propia

Tabla 26

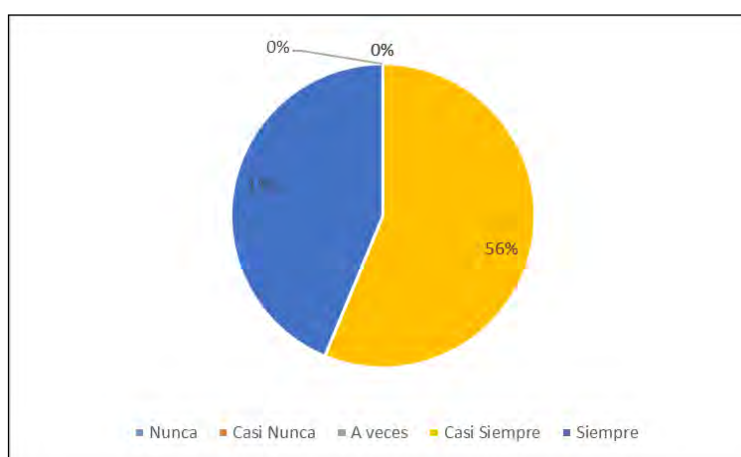
La empresa KLED CONSULTORES realiza el control operativo y la administración organizativa de los materiales, equipos y EPP que se encuentran bajo su responsabilidad.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	9	56%
Siempre	7	44%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 20

La empresa KLED CONSULTORES realiza el control operativo y la administración organizativa de los materiales, equipos y EPP que se encuentran bajo su responsabilidad.



Nota: Elaboración propia

Tabla 27

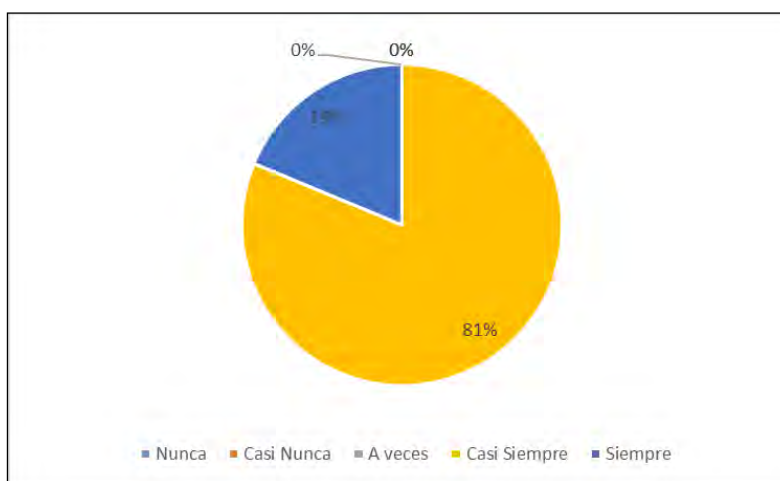
Tiene conocimiento de si la empresa KLED CONSULTORES evalúa la productividad y el nivel de cumplimiento de la obra.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	13	81%
Siempre	3	19%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 21

Tiene conocimiento de si la empresa KLED CONSULTORES evalúa la productividad y el nivel de cumplimiento de la obra.



Nota: Elaboración propia

Información sobre años de estudio

Tabla 28

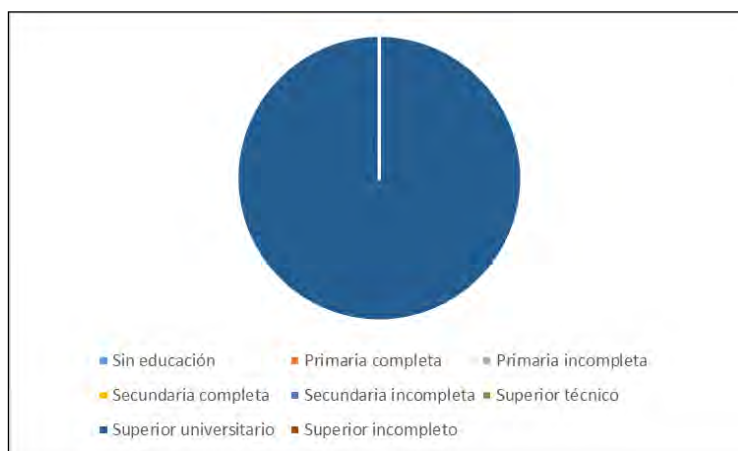
¿Cuál es su grado de educación?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sin educación	0	0%
Primaria completa	0	0%
Primaria incompleta	0	0%
Secundaria completa	0	0%
Secundaria incompleta	0	0%
Superior técnico	0	0%
Superior universitario	16	100%
Superior incompleto	0	0%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 22

¿Cuál es su grado de educación?



Nota: Elaboración propia

Tabla 29

Realizó o adquirido, durante durante el período más reciente, cualquiera de las posteriores acciones formativas.

Respuesta		Frecuencia	Porcentaje
Capacitación		0	0%
Maestría		0	0%
Diplomado		6	38%
Cursos	de	10	63%
especialización			
Talleres		0	0%
Doctorado		0	0%
Total		16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 23

Realizó o adquirido, durante durante el período más reciente, cualquiera de las posteriores acciones formativas.



Nota: Elaboración propia

Información sobre la experiencia

Tabla 30

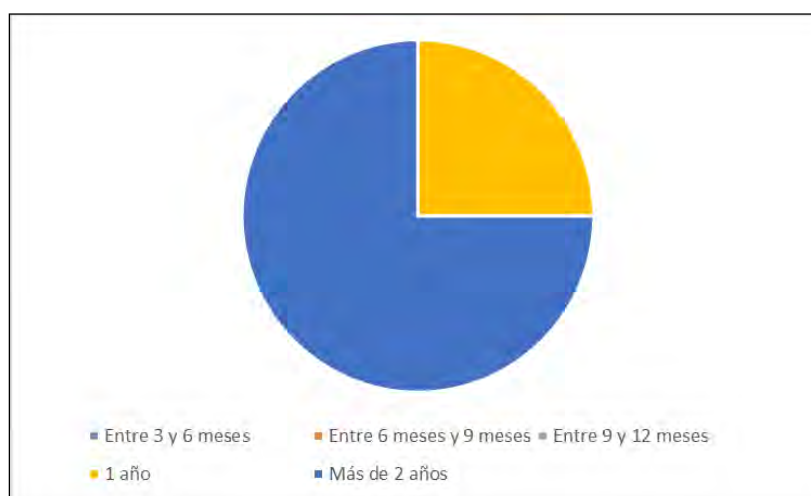
¿Qué tiempo lleva trabajando para KLED CONSULTORES?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Entre 3 y 6 meses	0	0%
Entre 6 meses y 9 meses	0	0%
Entre 9 y 12 meses	0	0%
1 año	4	25%
Más de 2 años	12	75%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 24

¿Qué tiempo lleva trabajando para KLED CONSULTORES?



Nota: Elaboración propia

Tabla 31

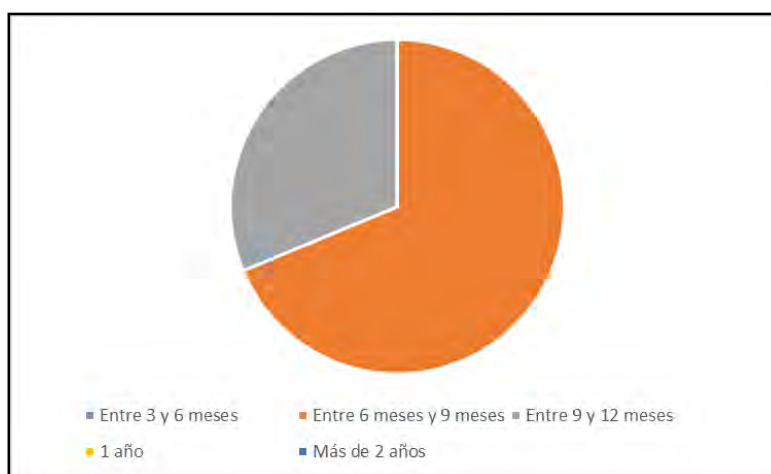
Antes de incorporarse a KLED CONSULTORES, ¿cuánto duración de trayectoria profesional poseía en el ámbito minero o de la construcción?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Entre 3 y 6 meses	0	0%
Entre 6 meses y 9 meses	11	69%
Entre 9 y 12 meses	5	31%
1 año	0	0%
Más de 2 años	0	0%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 25

Antes de incorporarse a KLED CONSULTORES, ¿cuánto duración de trayectoria profesional poseía en el ámbito minero o de la construcción?



Nota: Elaboración propia

Tabla 32

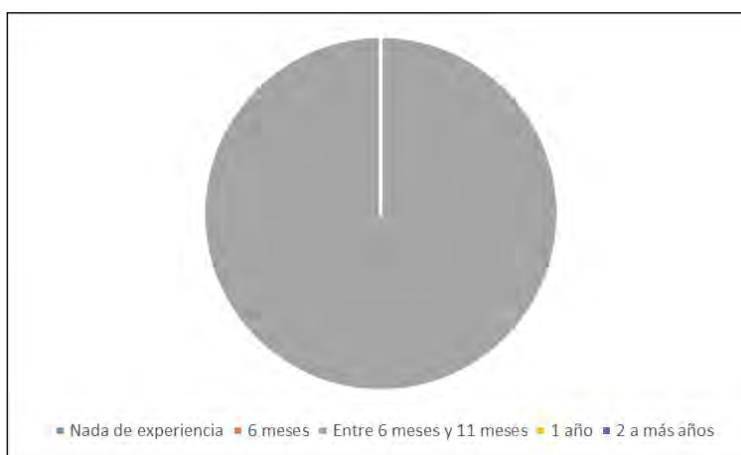
Para su incorporación a KLED CONSULTORES, ¿qué duración de experiencia laboral exigía su cargo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada de experiencia	0	0%
6 meses	0	0%
Entre 6 meses y 11 meses	16	100%
1 año	0	0%
2 a más años	0	0%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 26

Para su incorporación a KLED CONSULTORES, ¿qué duración de experiencia laboral exigía su cargo?



Nota: Elaboración propia

Informe sobre capacitación

Tabla 33

¿Con qué periodicidad KLED CONSULTORES brinda formación al personal?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Antes del proyecto	0	0%
Durante el proyecto	0	0%
Antes y durante el proyecto	16	100%
No otorga capacitaciones	0	0%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 27

¿Con qué periodicidad KLED CONSULTORES brinda formación al personal?



Nota: Elaboración propia

Tabla 34

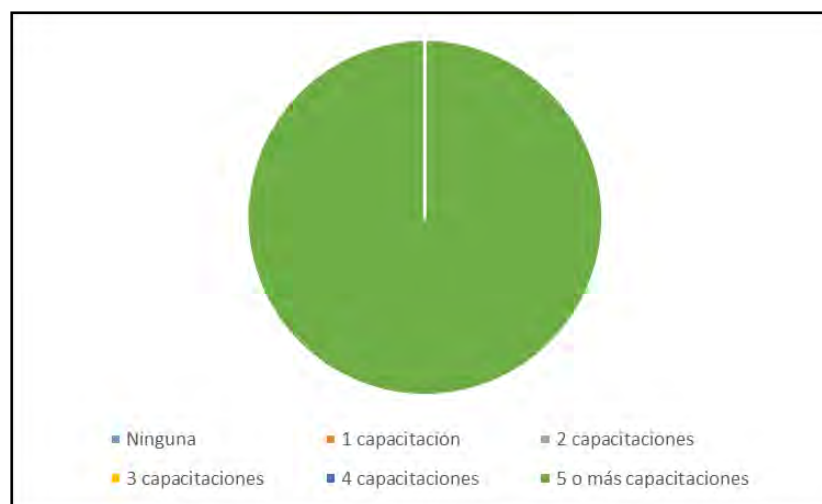
¿Cuántas capacitaciones ha recibido hasta el momento por parte de KLED CONSULTORES?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	0	0%
1 capacitación	0	0%
2 capacitaciones	0	0%
3 capacitaciones	0	0%
4 capacitaciones	0	0%
5 o Más capacitaciones	16	100%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 28

¿Cuántas capacitaciones ha recibido hasta el momento por parte de KLED CONSULTORES?



Nota: Elaboración propia

Tabla 35

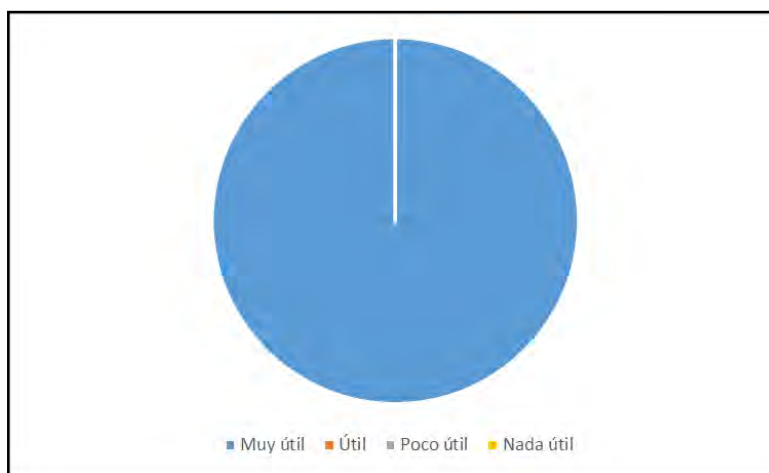
¿Las formaciones brindadas por KLED CONSULTORES le han resultado provechosas?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy útil	16	100%
Útil	0	0%
Poco útil	0	0%
Nada útil	0	0%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 29

¿Las formaciones brindadas por KLED CONSULTORES le han resultado provechosas?



Nota: Elaboración propia

Tabla 36

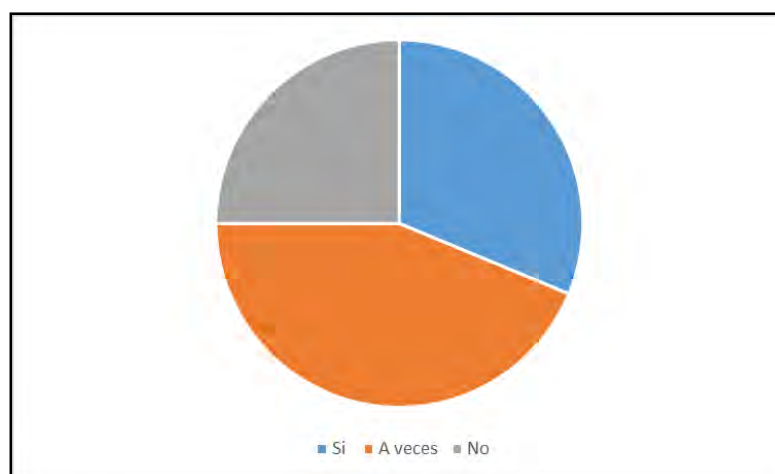
En el desarrollo de sus actividades cotidianas, ¿aplica los saberes adquiridos en las capacitaciones?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	31%
A veces	7	44%
No	4	25%
Total	16	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 30

En el desarrollo de sus actividades cotidianas, ¿aplica los saberes adquiridos en las capacitaciones?



Nota: Elaboración propia