UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SAC, CHICLAYO 2021.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Bach. Nevado Barboza Derlys Maria

https://orcid.org/0000-0002-4864-8645

Bach. Nuñez Perales Nellins Yatiana

https://orcid.org/0000-0003-4397-5345

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

https://orcid.org/0000-0002-5851-1239

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS
ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SAC, CHICLAYO 2021

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Rojas Jimenez Karla Ivonne

Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily

Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombre Completo Firma

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación a Dios y a todas las personas que fueron participes de este trabajo, y nos brindaron su apoyo y fortaleza para continuar. A mis padres, quienes a lo largo de nuestras vidas han mostrado su fortaleza y ha velado por nuestra dedicación en cada momento, depositándonos su confianza ante cualquier obstáculo que se nos ha presentado, sin dudar en ningún momento de nuestro compromiso e inteligencia, es por ellos el logro de cada paso que alcanzamos.

Agradecimiento

A Dios.

Por habernos dado salud y bienestar para lograr cada uno de nuestras metas, sobre todo por su amor infinito y bondad.

A nuestros padres.

Por su apoyo incondicional en todo momento, por ser los compañeros de nuestras vidas y enseñarnos a través de sus consejos los valores que han permitido nuestro crecimiento personal y profesional.

A nuestros familiares.

A mi abuelo, a nuestros padres que nos apoyaron incondicionalmente en la realización de este informe.

Finalmente, a la empresa Elrmertex sac por brindarnos la información adecuada para la realización de esta tesis.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo diseñar una estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021. La metodología se basó en un estudio descriptivo, donde se consideró a los 32 trabajadores de la empresa para obtener la información por medio del cuestionario. Los resultados mostraron que el desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SAC, se da por medio de la práctica del liderazgo, el compromiso que se muestra hacia los colaboradores, la accesibilidad a la información, así como la optimización de la fuerza de trabajo y la capacidad de aprendizaje están en un nivel medio, por lo que se requiere de las mejoras en cada aspecto mencionado. Asimismo, se evidencia que el desempeño del trabajador en la empresa estudiada es de nivel medio. Finalmente se concluyó que los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa son las prácticas del liderazgo, así como el compromiso que se muestra hacia los trabajadores de la empresa, también la accesibilidad del conocimiento a través de la colaboración entre trabajadores y las capacitaciones que la empresa les puede brindar, del mismo modo está la optimización de la fuerza de trabajo por medio del desarrollo profesional y personal de cada uno de los colaboradores y finalmente tener en cuenta la capacidad de aprendizaje de los colaboradores.

Palabras clave: Estrategia, capital humano, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to design a human capital development strategy to improve work performance in the company Elmertex SAC, Chiclayo 2021. The methodology was based on a descriptive study, where the 32 workers of the company were considered to obtain the information through the questionnaire. The results showed that the development of human capital in the company Elmertex SAC, occurs through the practice of leadership, the commitment shown towards employees, accessibility to information, as well as the optimization of the workforce and the learning capacity is at an average level, so improvements are required in each aspect mentioned. Likewise, it is evident that the performance of the worker in the studied company is of medium level. Finally, it was concluded that the factors of human capital development that favor work performance in the company are leadership practices, as well as the commitment shown towards the company's workers, as well as the accessibility of knowledge through collaboration between workers and the training that the company can provide them, in the same way is the optimization of the workforce through the professional and personal development of each of the collaborators and finally taking into account the learning capacity of the collaborators.

Keywords: Strategy, human capital, job performance.

Índice

Dedicatoria iii
Agradecimiento iv
Resumen v
Abstract vi
Índice vii
I. INTRODUCCIÓN 10
1.1. Realidad Problemática 10
1.2. Trabajos previos 11
1.3. Teorías relacionadas al tema 17
1.3.1. Estrategia de capital humano 17
1.3.2. Desempeño laboral 20
1.4. Formulación del problema 23
1.5. Justificación e Importancia del estudio 23
1.6. Hipótesis 23
1.7. Objetivos 23
1.7.1. Objetivo general 23
1.7.2. Objetivos específicos 24
II. MATERIAL Y MÉTODO 25
2.1. Tipo y diseño de la investigación 25
2.1.1. Tipo de investigación 25
2.1.2. Diseño de la investigación. 25
2.2. Población y muestra 26
2.3. Variables, Operacionalización 26
2.3.1. Variables 26
2.3.2. Operacionalización 27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 30
2.5. Procedimientos de análisis de datos 30
2.6. Aspectos éticos 30
2.7. Criterios de rigor científico 31
III. RESULTADOS 32
3.1. Tablas y figuras 32
3.2. Discusión de resultados 40
3.3. Aporte científico 43
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 51
4.1. Conclusiones 51
4.2. Recomendaciones 52
REFERENCIAS 53
ANEXOS 57

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente.....27

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente 29

Tabla 3. Análisis descriptivo de la práctica de liderazgo.....32

Tabla 4. Análisis descriptivo del compromiso con los colaboradores 33

Tabla 5. Análisis descriptivo de la accesibilidad del conocimiento.....34

Tabla 6. Análisis descriptivo de la optimización de la fuerza de trabajo 35

Tabla 7. Análisis descriptivo de la capacidad de aprendizaje 36

Tabla 8. Análisis descriptivo de la conducta laboral 37

Tabla 9. Análisis descriptivo de las competencias laborales 38

Tabla 10. Análisis descriptivo del rendimiento laboral 39

Tabla 11. Estrategia en la Práctica de Liderazgo 45

Tabla 12. Estrategia para el compromiso de los colaboradores 46

Tabla 13. Estrategia de la accesibilidad del conocimiento.....47

Tabla 14. Estrategia para la optimización de la fuerza de trabajo 48

Tabla 15. Estrategia de Capacidad de aprendizaje 49

Tabla 16. Presupuesto de la propuesta.....50

Índice de figuras

Figura 1. Análisis descriptivo de la práctica de liderazgo 32
Figura 2. Análisis descriptivo del compromiso con los colaboradores 33
Figura 3. Análisis descriptivo de la accesibilidad del conocimiento 34
Figura 4. Análisis descriptivo de la optimización de la fuerza de trabajo 35
Figura 5. Análisis descriptivo de la capacidad de aprendizaje.....36
Figura 6. Análisis descriptivo de la conducta laboral 37
Figura 7. Análisis descriptivo de las competencias laborales 38
Figura 8. Análisis descriptivo del rendimiento laboral.....39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Internacional:

En España, algunas empresas del sector textil presentaron dificultades en las entregas de productos a sus clientes debido a las demoras, lo cual se reflejaba un bajo desempeño laboral, situación que evidenció que la gestión del capital humano no era el adecuado, por lo que se tuvo que pensar en acciones correctivas recurriendo a una asesoría externa para observar los hechos desde otro punto de vista e identificar los problemas presentados para tomar decisiones de solución (Azofra, 2017).

En Chile, algunas pequeñas empresas del sector textil empezaron a afrontar dificultades en el desempeño de sus trabajadores, lo que se reflejaba en una falta de compromiso con la empresa, así como una baja en el rendimiento, situación que al identificar las razones se descubrió que fue por la falta de conocimiento de quienes dirigen los negocios para hacer una eficiente gestión del capital humano, que al ser corregida sería posible lograr mejoras significativas en el desempeño laboral (Bohórquez, 2018).

En Colombia, el sector textil es muy competitivo, por ello, el tener un alto nivel de desempeño de los trabajadores es de suma importancia, sin embargo, no todos logran tener un buen desempeño debido a la falta de capacitación de los trabajadores en el que se desarrolle sus conocimientos y habilidades y actitudes, es así que la dinámica de los negocios requiere que las empresas sean competitivas a través de una eficiente gestión del capital humano para generar valor, de lo que se conoce que la inversión en el capital humano reflejó mejoras del 58.8% al 84.2% en la rentabilidad de la empresa. (Zapata, 2018)

Nacional:

En Perú el sector textil se ha ido desarrollando en las diferentes zonas del país, siendo un sector de alta competencia y de gran calidad, lo que ha sido un reto mantener por los empresarios textiles, sin embargo, para algunas las pequeñas empresas la situación no ha sido del todo favorable en el sentido que no han logrado un crecimiento sostenible a pesar que desarrollan sus actividades en un sector

competitivo, siendo la razón un bajo desempeño laboral debido a que la gestión de los trabajadores no es del todo eficiente para lograr un mayor involucramiento y un alto nivel de desempeño en los trabajadores (Moreno, Londoño y Ledy, 2017).

En Lima, explica que, más del 90% de los casos de empresas textiles exitosas están dadas como fruto de la colaboración que genera las alianzas estratégicas enfocadas en fortalecer el capital humano obteniendo como resultado un mayor valor para la empresa por parte de los trabajadores, en cambio, los que todavía no lo están logrando muestran un nivel de desempeño medio, por lo que se requiere de acciones correctivas para empezar a lograr cambios que favorezcan su crecimiento y desarrollo (Merzthal, 2017).

En Arequipa el sector textil se encuentra en desarrollo, por lo que necesita seguir desarrollando el sector con un alto nivel de calidad en las confecciones así como el logro de un nivel de sostenibilidad y desempeño de los trabajadores como pilar de la sostenibilidad de las empresas, es así que la gestión del capital humano tiene un papel importante en lograr el crecimiento del sector en dicha región. (Pardo, 2019)

Local:

La empresa Elmertex SRL lleva más de 10 años desarrollando sus actividades en Chiclayo, teniendo su taller principal en Urbanización La Primavera, contando con 32 trabajadores en sus diferentes áreas de trabajo, siendo la mayoría del área de producción. Sin embargo, pese a su experiencia en el mercado y tratándose de una empresa familiar es que no ha logrado mejorar el desempeño de sus trabajadores en cuanto a la conducta, las competencias y el rendimiento que muestran en el trabajo, el cual no es malo, pero no ha mejorado y de acuerdo a los hallazgos esta se encuentra en un nivel medio por lo que requiere de mejoras respecto a la gestión del capital humano.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Gonzales y Zenea (2017) realizó un artículo titulado “La gestión del capital humano por competencias laborales con un enfoque estratégico” cuyo objetivo se enfocó en el análisis de la gestión de capital humano vinculado a las competencias

laborales en la que propuso los perfiles de las competencias laborales de los directores de los departamentos educativos del centro de estudios. La metodología se basó en un estudio descriptivo donde la participación se dio con 42 trabajadores que respondieron un cuestionario. Los resultados evidenciaron que los perfiles de competencias laborales constituyen una importante herramienta en la gestión integral del personal de la organización, teniendo en cuenta su repercusión en cada puesto de trabajo a través de la optimización de destrezas para conseguir un nivel alto de desempeño y maneras que permitan administrar de forma segura los procedimientos de la organización brindándoles las herramientas que se necesita para el desarrollo de su trabajo.

Iturralde (2018) realizó un estudio denominado “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores”, en la que tuvo por objetivo la evaluación del desempeño laboral, lo que se realizó con la finalidad de estimar la incidencia en el rendimiento, para lo que la metodología utilizada fue de un diseño correlacional no experimental. Los resultados que se han obtenido mostraron que la evaluación del desempeño tiene una estrecha relación con el rendimiento de los trabajadores, además de existir factores influyentes como la motivación y el reconocimiento. Concluye que es preciso que en la empresa se valore el desempeño de los colaboradores, así como las actividades de control, así como de supervisión para el aseguramiento de los resultados de la empresa, del mismo modo, considerar las actividades de motivación y reconocimiento de los trabajadores.

Soledispa (2018) en su artículo titulado “La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional” donde el objetivo se centró en un análisis acerca de la gestión de trabajadores y el impacto que tiene en el desarrollo organizacional, por lo que buscó sistematizar las concepciones existentes sobre la gestión de individuos y el impacto en la investigación apreciativa y la interacción social. La metodología fue de tipo descriptivo, con una muestra de 124 trabajadores que respondieron un cuestionario. Los resultados evidenciaron que la productividad, así como la competitividad organizacional representan un factor de importancia que contribuyen al desarrollo de la organización, al igual que una comunicación efectiva,

por lo que es necesario fomentar un crecimiento mediante la aplicación de programas que generen conocimientos nuevos en el talento humano.

Abbas y Cross (2018) en su artículo titulado “La gestión del talento y sus efectos sobre la ventaja competitiva en las organizaciones” tuvo como objetivo dar a conocer los efectos y el concepto de la gestión del capital humano como uno de los sistemas recientes que trajo a la Gestión de Recursos Humanos y sus numerosas actividades especialmente en la nueva era. La metodología se basó en un estudio descriptivo correlacional, donde se aplicó un cuestionario a 62 trabajadores. Los resultados mostraron que se trata no solo de relevar los motivos de la aprobación de dicho concepto en organizaciones y empresas y el impacto en sus empleados, sino también de identificar las estrategias que tengan mayor importancia de la gestión del talento y cómo afrontarlo, considerado como una ventaja competitiva por su resultado en el nivel de desempeño, así como para identificar las mejores formas de invertir en la gestión del talento debido a sus efectos en la reducción del costo económico en la organización al retener y motivar a esos talentos para implementar las estrategias generales de la organización.

González (2018) realizó una tesis titulada “Análisis del impacto de los procesos de Gestión Humana en el área de producción: un estudio de caso en el sector textil-confección de Bogotá D.C.”, que tuvo como objetivo hacer un análisis referido a los procesos de gestión humano en empresas del sector textil, para lo que se contó con la participación de trabajadores y propietarios de 52 empresa. De los resultados se tuvo que varios de los propietarios carecen de conocimientos para hacer una gestión eficiente del trabajador debido a una falta de preparación, sino que basa el desarrollo de su negocio en base a su experiencia. Finalmente concluyó que los bajadores y propietarios requieren de una capacitación frecuente para desarrollar sus conocimientos y habilidades, así como la capacidad de gestión y liderazgo.

Nacionales

Morillo (2018) realizó una tesis titulada “La gestión del capital humano y el desarrollo de las empresas industriales de confecciones de Lima Metropolitana, análisis y propuesta actual”, en la que el objetivo fue encontrar la relación de las variables y determinar en qué nivel se encuentran, desarrollando un estudio de

diseño correlacional, en el que participaron 34 confeccionistas de Lima y que respondieron un cuestionario. De los resultados se tuvo que las variables están relacionadas, considerando que algunos de los factores importantes de la relación la gestión del conocimiento, el desarrollo profesional, el liderazgo efectivo, con el compromiso y crecimiento del negocio. De esta manera concluyó que la gestión del capital humano es esencial en el crecimiento de todo negocio, por lo que su desarrollo debe ser eficiente.

Sal y Rosas (2018) realizó una tesis titulada “Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú”, el cual tuvo por objetivo identificar la relación de las variables, para lo que se consideró una metodología de tipo correlacional en la que participaron los trabajadores. De los resultados se conoció que la gestión del capital humano muestra un nivel alto, lo que se refleja en el resultado del desempeño, siendo este del mismo nivel. Concluye que se debe mantener la capacidad de gestión del capital humano debido a que trae buenos resultados respecto al desempeño de los trabajadores.

Acevedo y Lizarzaburo (2019) realizaron una investigación titulada “Gestión del capital humano y el desempeño laboral en trabajadores de empresas de negocio de Lima”, en la que el objetivo se centró en conocer la relación de las variables, además, el desarrollo se fue de un estudio correlacional, además de analítico, teniendo como participantes 214 trabajadores que fueron la muestra del estudio. Los resultados fueron evidencia de la importancia que tiene la gestión de personas en las empresas, ya que se mostró un nivel de insatisfacción importante en los trabajadores, siendo este del 64% con un nivel bajo, y del 12% con un nivel medio, además, se requiere de acciones que permitan motivar al trabajador. Concluye que al encontrarse las variables relacionadas se debe prestar atención a los resultados obtenidos, ya que, el tomar acción de manera oportuna sobre la problemática va a beneficiar en gran medida a la empresa y sus resultados.

Carhuallanqui (2019) en su tesis titulada “Las tendencias laborales y su impacto en la retención del capital humano en empresa Textiles Warivilca de Huancayo” tuvo como objetivo determinas las tendencias laborales respecto al capital humano y su retención en la empresa para lo que realizó un estudio

descriptivo con la participación de 24 trabajadores de la empresa estudiada y que respondieron un cuestionario para brindar información. Los resultamos permitieron conocer que algunas de las tendencias son el trabajo en equipo, el apoyo que se requiere entre compañeros, por lo que hay una mayor socialización y se genera confianza en las áreas de trabajo, además de la libertad y facilidades que se da para realizar las actividades asignando responsabilidades. Concluyó que el impacto que se da entre las tendencias laborales se da debido a las nuevas creencias de los trabajadores, mismas que se dan según la generación de estos, lo cual incide en los resultados que se logra.

Espinoza (2020) realizó una tesis titulada “Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019”, que tuvo por objetivo la determinación de la relación con las variables, siendo el estudio de tipo no experimental correlacional en la que participaron 45 confeccionistas de Gamarra a través del cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que la gestión empresarial tiene una estrecha relación con el capital humano, siendo variables que van de la mano y que deben desarrollarse de manera eficiente en las empresas textiles, sin embargo, en varios casos se carece de una gestión empresarial eficiente debido a que se carece de preparación por quienes dirigen los negocios. Se concluyó que el desarrollo del capital humano es sumamente importante ya que, se trata del motor de cada negocio y de su crecimiento empresarial, por ello, se tiene que dar la debida importancia para su mejora en cada negocio textil de Gamarra.

Locales

Alberca y Cruz (2019) realizaron una tesis “Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo”, tuvo como objetivo estimar la relación de las variables por medio de una metodología correlacional obteniendo información de la muestra de trabajadores. Los resultados mostraron que la motivación se encuentra en un nivel medio, al igual que el desempeño laboral, de lo que se estimó una relación significativa de 0.891. concluye que, al conocer que las variables se encuentran relacionadas, es necesario que en la empresa te en cuenta los resultados para aplicar acciones correctivas.

Oliden y Tinoco (2020) desarrollaron una tesis titulada “Relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC”, tuvo como objetivo determinar la relación de las variables del estudio, por lo que desarrolló una metodología correlacional donde la muestra se conformó por los trabajadores. Al procesar los datos, los resultados mostraron que la relación es significativa, además, se conoció que existen factores influyentes como el reconocimiento, además de la necesidad de capacitación. De esta manera concluye que el desempeño laboral se ve altamente influenciada por la motivación que tengan los trabajadores, por lo que se hace necesario el conocimiento y estudio de las variables para la implementación de las acciones correctivas.

Gonzáles (2020) realizó una tesis titulada “Desempeño laboral en la empresa Gigantografías Fortín Color’s, Chiclayo 2019” que tuvo como propósito conocer el desempeño laboral en la empresa Gigantografías Fortín Color’s, por lo que se trazó como objetivo evaluar el desempeño en los trabajadores de la empresa. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, teniendo en cuenta un diseño no experimental con una muestra de 32 trabajadores de la empresa donde se aplicó un cuestionario de acuerdo al modelo. Al procesar los datos, los resultados fueron que la evaluación del desempeño tiene una media de 3.67, que de acuerdo a la Baremación de la variable, tiene una valoración de sobresaliente tendiendo a bueno, y en el caso de la evaluación que realizó por parte del supervisor muestra una media de 3.5, indicando una valoración de bueno tendiendo a sobresaliente, en este caso, se trata de una divergencia de 0.17 donde ambas valoraciones se asemejan por lo que no muestran una diferencia significativa en ambas evaluaciones.

Avellaneda (2020) realizó una tesis titulada “Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Educativa Deportivo Adeu, Chiclayo 2019”, en la que se tuvo como la determinación de la influencia de las variables, desarrollando un estudio descriptivo y correlacional, en el que los docentes fueron los principales participantes del estudio. Al procesar los datos, se conoció que el tanto el compromiso como el desempeño se encuentran en un nivel medio, lo cual se debía a factores como la falta de reconocimiento, incentivos y

acciones de motivación. Concluyó que el colaborador, en este caso docentes, requieren de una mayor atención por parte de la Dirección, misma que debe implementar acciones que puedan cambiar la problemática y generar resultados que favorezcan a la organización en general.

Barturén (2020), realizó una investigación titulada “Gestión del capital humano que genere valor para la empresa Roma Corredores de Seguros SAC, Chiclayo 2019”, la que tuvo como propósito generar valor a la empresa estudiada, para lo cual se ha planteado como objetivo elaborar una propuesta para mejorar la gestión del capital humano que genere valor para la empresa. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo aplicada y descriptiva, para lo que se consideró un diseño no experimental teniendo como muestra a 24 trabajadores de la empresa. Los resultados mostraron que las prácticas de liderazgo, el compromiso de los colaboradores, la accesibilidad del conocimiento en la empresa, la optimización de la fuerza de trabajo, y la capacidad de aprendizaje tienen deficiencias, razón por la cual todas son valoradas con un nivel medio. De esta manera se concluye que se requiere de mejoras en casa factor en la que se ha encontrado deficiencias a través de acciones correctivas que deben realizarse en el corto y mediano plazo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrategia de capital humano

Merzthal, Et. Al. (2017) Indica que “el capital humano está en la base de las empresas” (p.70). Esto se hace aún más posible gracias al desarrollo del conocimiento, la tecnología y toda forma de capacitación. Sin embargo, Merzthal, Et. Al. (2017) Explica que:

> El conocimiento, la tecnología y toda forma de capacitación de forma aislada no cumplirían completamente su misión sin que la colaboración entre empresas genere valor hacia el consumidor / cliente, incremente la productividad y la competitividad que se crea dibuje un panorama mucho más positivo en los contextos empresariales, culturales, de país, región o continente (p.70).

Por su parte, Belohlavek (2016) asevera que el capital humano no debe considerarse como una propiedad de la empresa, esto implica que se necesita

acometer en gran profundidad aquellas características peculiares de algunos componentes, partiendo desde el nivel de valor que se le debe dar al talento humano, donde logre crearse un mayor conocimiento acerca de las características relacionadas a brindar alternativas de solución a la interrogantes entorno al desarrollo de las personas en la organización, logrando ser la estimación de la seguridad y la convicción que cada uno de las personas tiene dentro del contorno de su cotidianidad, que le haga posible la satisfacción y grado de compromiso para una actuación clara y más tenaz en resultado con los objetivos de la empresa.

Keeley (2016) señala al capital humano como una agrupación de sapiencias, destrezas y cualidades, ya sea, presente como potencial de cada uno de los colaboradores en una empresa en específico, comenzando con el desarrollo de su propuesta de sociedad y logrará los objetivos presentados.

Se considera necesario desarrollar diversas tácticas para develar temas del talento humano, no obstante, antes necesita definirse que estrategias administrativas harán posible la investigación a mayor profundidad de los rasgos internos del estado humano. Unas de estas nuevas estrategias tales como la separación, la gestión por propósitos, la evaluación y sobre todo un liderazgo democrático muchas veces no suele ser más que experiencias antiguas empleadas a un nuevo entorno ya que las operaciones pensadas para colocar en práctica acatan a las propias opiniones poco exactas acerca del ser humano. (Keeley, 2016)

No obstante, las aptitudes individuales no sean transferibles a la empresa, es de comprender que el grupo logra aprender y por ende la empresa también logra aprender.

Esto hace posible que cualquier empresa llegue a poseer características mismas procedentes de la aptitud individual de cada uno de sus integrantes, de manera que al evaluar las variables vinculadas al individuo es necesario averiguar también por aquellas variables vinculadas a la organización. (Villanueva, 2015)

De acuerdo a Alles (2018) el conocimiento puede considerarse como un activo que habitualmente se halla en las personas (esencialmente se ubica como inteligencia humana), no obstante, a la sapiencia también se le halla en la misma empresa, siendo a través de la evaluación de valores, de las costumbre o incluso

de los mismos procedimientos con los que cuenta con el propósito de comprender como usarlo para enfrentar o superar las infortunios o bien, valer las oportunidades.

La literatura alcanza diversas definiciones acerca del capital humano, en este caso Naumov (2018) señala sobre la dirección del talento humano como aquella área que se hace cargo de cada uno de los integrantes de una empresa, teniendo entre sus funciones contribuir a que estos logren mejorar sus capacidades, conductas, habilidades y sapiencias, en otras palabra, ayudan a formar a los activos propios e intransferibles.

Para la presente investigación se ha considerado por conveniente utilizar lo planteado por Bassi y McMurrer (2007) por ser la que mejor se adaptó a la situación de la empresa, junto con su modelo de gestión del capital humano.

1.3.1.1. Dimensiones del capital humano

Dicho modelo involucra cinco clases de la Administración del Humano y las 23 prácticas que los constituyen, propuestos por Bassi y McMurrer (2007). Estos impulsores son: las prácticas de liderazgo, el nivel de responsabilidad de los colaboradores, el acceso a las sapiencias, la optimización de la fuerza de trabajo y la aptitud de aprendizaje empresarial.

Las practicas se dividen en 23 y son las siguientes: comunicación, introducción, destrezas de inspección, destrezas rápidas y métodos (del impulsor prácticas de liderazgo); diseño de cargos, nivel de compromiso con los empleados, tiempo y sistemas (del impulsor compromiso de los empleados); disposición, cooperación, el cambio de información y técnicas (del impulsor accesibilidad del conocimiento); procedimientos, contextos, responsabilidad, convenio y sistemas (del impulsor optimización fuerza de trabajo); invención, aprendizaje, progreso, importe y soporte y sistemas (del impulsor capacidad de aprendizaje).

1.3.1.2. Desarrollo del Capital Humano

De acuerdo a Lazzati (2018) el capital humano compone hoy uno de los factores que añade valor a cualquier empresa, dicho valor se vuelve de mayor relevancia cuando la sapiencia se coloca en relación al logro de los propósitos de la empresa. El capital humano estriba en gran escala de la capacidad que posean las empresas para valer y mejorar el conocimiento. El procedimiento apropiado para

lograr el perfeccionamiento de las sapiencias y el crecimiento del capital humano es exactamente la capacitación y el desarrollo del colaborador.

Según Nonaka y Takeuchi (2016) el diseño de conocimiento empresarial necesita comprenderse como aquella capacidad organiza para producir sapiencias nuevas, esparcir entre cada una de los integrantes de la entidad y materializarlos ya sea en bienes, servicios y método. Concurre diferentes propuestas de acuerdo indica Puchol (2016) en tanto a los componentes de las sapiencias empresariales, una con mayor aceptación brinda como propuesta que el conocimiento puede llegar a asumir un retroceso a los datos y a la vez ésta a los datos.

Por su parte, Quintanilla (2017) se hallan variedad de ejemplos de lo preliminar, pudiéndose tomar datos tales como los índices de cambio de colaboradores, la cantidad de ingresos por año, el número de cursos impartidos, entre otros, todas estas informaciones pueden llegar a transformarse en sapiencia empresarial según van organizándose en documentaciones, apreciándose con la experiencia, complementándose con los datos de la propia cultura.

1.3.2. Desempeño laboral

De acuerdo a Espinoza (2017) se refiere a la valoración sistemática del trabajador según su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, además se considera a su potencial futuro en función a cómo este sea desarrollado.

El autor Silva (2018) indicó que el desempeño es tomado como un sistema consecuente, por lo que el trabajador cumple con las actividades que se le han asignado en la empresa, esto quiere decir, que va a realizar un aporte que resultaría positivo para la empresa y quienes la conforman, debido a lo cual se tiene que hacer evaluaciones frecuentes.

El desempeño laboral viene a estar relacionado con el rendimiento del trabajador, mismo que debe cumplir con ciertos estándares para lograr los objetivos de la organización, además de brindar las herramientas necesarias para que el desempeño sea el óptimo. (Yongxing, et al. 2017)

Conocer el desempeño del personal permite tener información de gran valor para tomar decisiones en las áreas de trabajo de la empresa, de esta manera se

contribuye a que los resultados sean los esperados, según lo que se haya plateado conseguir. (Warr y Nielsen, 2018)

1.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Espinoza (2017) es el autor que plantea las dimensiones del desempeño, siendo estas las siguientes:

Conducta: se trata de los factores como las faltas, las tardanzas, o las amonestaciones que un trabajador acumule durante cada mes o un periodo de tiempo determinado, situación que afectaría los resultados de la empresa debido a que no se cumple con el periodo de tiempo de trabajo programado para cada trabajador, lo que impediría llegar a obtener los resultados y objetivos que se espera.

Rendimiento: se trata de otra de las dimensiones que el autor plantea, la cual tiene que evaluar que las actividades se realicen de manera correcta y que puede proporcionar datos más exactos de manera individual o grupal.

Competencias: se reconoce por la capacidad del trabajador, lo cual se da por el conocimiento, las habilidades que muestra en sus actividades, y las actitudes para lograr lo objetivos de la organización, por lo que es necesario conocer el perfil del colaborador, y del puesto para que ambos tengan coherencia.

1.3.2.2. Importancia de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2017) explica que la importancia de evaluar el desempeño está en el conocimiento que se puede tener de los resultados para tomar medidas que permitan mejorar las dificultades apoyando al trabajador a superarlas, así como mostrar preocupación por su desarrollo, ya que al ser de esta manera los resultados que se van a obtener serán superiores a los que se tenga en la actualidad.

El evaluar el desempeño viene a ser una necesidad de toda empresa, porque al no realizarlo desconocería varias problemáticas que puede tener en relación al tema, y puede estar enfocando esfuerzos en otros factores que podrían no ser el problema (Chiavenato, 2017).

En este sentido, el conocimiento del desempeño de los trabajadores es de gran importancia para la empresa, ya que de haber un desconocimiento del mismo,

el problema se puede acrecentar y generar mayores dificultades que involucraría una mayor cantidad de recursos para dar solución a las dificultades que se pueden presentar impidiendo así, lograr la misión y visión de la empresa.

1.3.2.3. Objetivo de la evaluación del desempeño

Grateron (2016) indicó que el objetivo de evaluar el desempeño está en lograr conocer la capacidad del trabajador, desde un punto de vista individual y también en grupo o equipo, asimismo, es necesario para que se pueda hacer una retroalimentación de los resultados que se está logrando, para así tomar acciones correctivas según la información que se ha obtenido, también es necesario para saber qué promociones laborales se puede realizar para incentivar un mayor desempeño, y así optimizar los resultados que se están obteniendo, del mismo modo, es necesario para optimizar las relaciones entre trabajadores y con la organización.

1.3.2.4. Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2017) indicó que los beneficios de evaluar el desempeño es que permite hacer una gestión de los salarios, de acuerdo a los resultados que obtiene el trabajador según como se ha valorado, también permite tomar decisiones sobre promoción laboral, del mismo modo permite identificar las necesidades de capacitación del trabajador, permite contribuir a la planificación de la empresa en el largo plazo, se puede hacer un análisis del proceso de contratación e identificar falencias para mejorarla, además de contribuir al crecimiento de la empresa.

Por su parte Silva (2018) manifestó que algunos de los beneficios es que permite tener objetivos claros, conocer lo que se quiere lograr al realizar la evaluación, lograr alinear al trabajador con los objetivos que se quiere lograr, de esta manera permitirá a la gerencia tomar decisiones que favorezcan a la organización y sus objetivos.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021?

1.5. Justificación e Importancia del estudio

La investigación se ha fundamentado en aspectos teóricos de distintos autores, mismos que fundamentaron el desarrollo de las variables, así como de las dimensiones, de esta manera su desarrollo pudo ser posible y se ha convertido en un estudio de referencia para otras investigaciones.

Asimismo, la metodología de la investigación se ha basado en un tipo descriptivo no experimental, de esta manera se ha seguido los lineamientos metodológicos para el desarrollo de la investigación, por lo tanto, es posible considerarla como una investigación previa en el caso que se desarrolle estudios donde se tomen las mismas variables y en sectores iguales o similares.

Socialmente se verán beneficiados los trabajadores, puesto que por medio de la información que se ha obtenido, los propietarios podrán tomar decisiones que favorezcan a cada uno de los colaboradores, y si se toma la decisión de considerar la propuesta, se contará con una herramienta de mejora para los trabajadores.

La importancia del estudio está en la información misma, así como en el aporte que se está haciendo a la empresa como solución a la problemática identificada, por lo tanto, la investigación se hizo necesaria y de gran aporte para Elmertex y todas las personas que la integran.

1.6. Hipótesis

La estrategia de desarrollo del capital humano permitirá mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Diseñar una estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticas el desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo.

Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo.

Determinar los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Para Ordonez (2019) la investigación descriptiva detalla acontecimiento sin tener que hacer explicaciones o predicciones sobre una problemática, simplemente, se detalla las características del problema.

El nivel de investigación es descriptivo, con la finalidad de comprender a detalle las características del problema del presente estudio a través de los resultados obtenidos con el instrumento, para el caso de estudio se trata del cuestionario.

2.1.2. Diseño de la investigación.

Ordonez (2019) en la investigación no experimental no se manipula de manera deliberada las variables estudiadas, sino que se observa cómo se están desarrollando para su posterior análisis, además, explica que en las investigaciones de corte transversal la información es obtenida una sola vez en un periodo determinado.

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que se obtuvo como resultado del desarrollo del estudio información que se observó tal como se desarrolla bajo su contexto natural, es decir, que la investigadora no interfirió en el desarrollo de los resultados obteniendo la información una vez en el periodo de investigación por lo que es de corte transversal.

El diseño fue el siguiente:

Oxy $\longrightarrow$ M $\longrightarrow$ P

Donde:

Oxy: Variables estudiadas.

M: Muestra.

P: Aporte práctico.

2.2. Población y muestra

La población fue conformada por 32 trabajadores de Elmertex SAC, de esta manera, se determinó que la muestra sería la misma población por ser una cantidad de fácil acceso con la autorización de la empresa, por lo tanto, la muestra la conformó los 32 trabajadores.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable independiente: Estrategia de capital humano.

Merzthal, et. al. (2017) Indica que es el conocimiento, la tecnología y toda forma de capacitación de forma aislada no cumplirían completamente su misión sin que la colaboración entre empresas genere valor hacia el consumidor / cliente, incremente la productividad y la competitividad que se crea dibuje un panorama mucho más positivo en los contextos empresariales, culturales, de país, región o continente.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Espinoza (2017) indica que el desempeño laboral se refiere a la valoración sistemática del trabajador según su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, además se considera a su potencial futuro en función a cómo este sea desarrollado.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de la variable independiente

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Capital Humano	**Práctica de liderazgo**	Nivel de comunicación	Los trabajadores se comunican de manera abierta con el supervisor de cada área de la empresa	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
		Nivel de inclusión	Se genera mejores espacios de comunicación y se incrementa el liderazgo entre compañeros.	
		Nivel de habilidades de supervisión	Diariamente se supervisa el trabajo de los colabores.	
		Nivel de habilidades ejecutivas	Los trabajadores ejecutan de manera adecuada sus labores, cumplimento los reglamentos que establece la empresa.	
	Compromiso con los colaboradores	Nivel organización del trabajo.	El trabajador está organizado eficazmente por el manual de funciones.	
		Nivel de compromiso con los trabajadores	Los colaboradores están seguros en sus trabajos, son reconocidos por sus logros y disponen de oportunidades para ascender.	
	Accesibilidad del conocimiento	Nivel de disponibilidad.	Los trabajadores cuentan con los manuales, herramientas e información necesarios para hacer su trabajo.	
		Nivel de colaboración y trabajo en equipo.	El trabajo en equipo es fomentado y se reserva tiempo para que los colaboradores compartan y aprendan unos de otros.	
		Nivel de intercambio de información.	Las mejores prácticas y consejos son compartidos a través de sesiones organizadas.	

	Optimización de la fuerza de trabajo	Nivel de condiciones de trabajo	Los colaboradores tienen acceso a los materiales y a la tecnología que necesitan para contribuir a un buen desempeño.
		Nivel de responsabilidad.	Los colaboradores son responsables de realizar un trabajo de alta calidad en la empresa.
		Nivel de decisión de contratación.	La selección de personal se basa en requisitos de habilidades.
	Capacidad de aprendizaje	Nivel de innovación.	Se estimula a los colaboradores a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo desde casa.
		Nivel de capacitación.	La capacitación es práctica y está en línea con las metas de los colaboradores.
		Nivel de desarrollo.	Los colaboradores tienen planes formales de desarrollo y usan esos planes para alcanzar sus metas profesionales.
		Nivel de valor y apoyo.	El comportamiento de la Gerencia de la empresa demuestra sistemáticamente que el aprendizaje es valorado y hace del aprendizaje una prioridad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable dependiente

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Desempeño laboral	**Conducta laboral**	Nivel de asistencia	Ud. siempre asiste al trabajo sin acumular faltas durante el mes. En el caso de inasistencia ha sido de manera justificada (Salud o emergencia familiar).	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
		Nivel de puntualidad	Ud. siempre es muy puntual, no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora de trabajo. En el caso de tardanza ha sido de manera justificada.	
		Nivel de disciplina	Durante su tiempo de trabajo no ha acumulado amonestaciones escritas por falta de disciplina.	
	Competencias laborales	Nivel de calidad de trabajo	Considera que su trabajo es excepcional, siendo este exacto y ordenado.	
		Nivel de cooperación	Sus jefes suelen promover el trabajo en equipo. Sus compañeros de trabajo brindan apoyo sin la necesidad de solicitarlo.	
		Nivel de adaptabilidad	Se adapta con facilidad a los cambios en el entorno de trabajo y actividades	
		Nivel de responsabilidad	Usted siempre entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión. Habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.	
	Rendimiento laboral	Nivel de eficiencia	Usted alcanza las metas que ha establecido la empresa en su área de trabajo	
		Nivel de eficacia	Considera que ha logrado las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos posible	

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Como técnica de estudio se utilizó la encuesta, la cual se considera como una técnica de recolección de datos, en este caso estuvo dirigido a los colaboradores Elmertex SAC, misma que fue aplicada en el lugar de funcionamiento de la empresa puesto que es donde se ubican la totalidad de colaboradores para la recolección de datos del estudio.

Instrumento:

La recolección de datos es a través del cuestionario, el cual se ha considerado como instrumento de investigación y estuvo elaborada en función a la operacionalización de variables que se utilizó para recolectar los datos a partir de las dimensiones e indicadores del estudio.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

El procedimiento de recolección de datos se dio a través de la aplicación del cuestionario que fue realizado en el mismo lugar del escenario de estudio, es decir, en la empresa Elmertex SAC durante el mes de mayo del 2021 previa coordinación con la administración de dicha empresa, de tal manera que se logró establecer un día y horario específico para recolectar los datos, misma que se realizó el 1 de junio del 2020 con una duración de 60 minutos para su implementación, contando con el apoyo de una persona externa, para agilizar la aplicación del instrumento.

2.6. Aspectos éticos

Según Alcaraz, et al. (2015) señalan que el criterio ético utilizados fueron:

Respecto al anonimato, Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) manifiestan que consiste en no mostrar la identidad del encuestado. Es decir que no se le preguntó sus datos personales a la persona encuestada.

Por su parte, en cuanto al consentimiento informado Alcaraz, Rojas y Noreña (2015) manifiestan que el consentimiento informado consiste en comunicar al encuestado el alcance del estudio, con la finalidad de garantizar su participación.

Asimismo, se consideró el respeto a las personas, donde cada uno de los colaboradores que participaron del estudio fueron tratados como agentes autónomos.

2.7. Criterios de rigor científico

Respecto a la credibilidad, Alcaraz, et al. (2015) ya que la información que se ha presentado es real, lo cual sucede en la empresa que se estudió por lo que se ha realizado un aporte para brindar alternativas de solución.

Asimismo, en cuanto a la aplicabilidad Alcaraz, et al. (2015), la información y resultados que se han obtenido pueden ser considerados para otros estudios, donde se pueda utilizar los instrumentos, si se trata de un escenario similar.

Finalmente, respecto de la fundamentación, este criterio se dio por la revisión de la literatura extensiva, con lo que se ha fundamentado los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3.

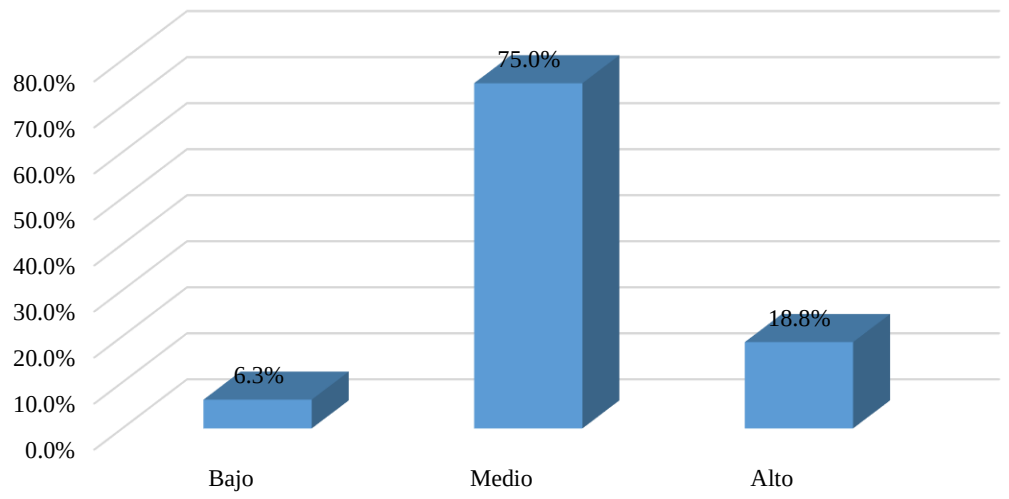
Análisis descriptivo de la práctica de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	6.3	6.3	6.3
Medio	24	75.0	75.0	81.3
Alto	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 1.

Análisis descriptivo de la práctica de liderazgo



Nota. El resultado muestra el análisis de la dimensión práctica de liderazgo, de lo que se ha tenido que esta está en un nivel medio con el 75% de la valoración, seguido del 18.8% que tiene una calificación de nivel alto, y el 6.3% que tiene un nivel bajo. Este resultado significa que factores como la comunicación, la inclusión, y las habilidades de supervisión se realizan con un nivel medio debido a que así se muestra en la mayor valoración de los resultados.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

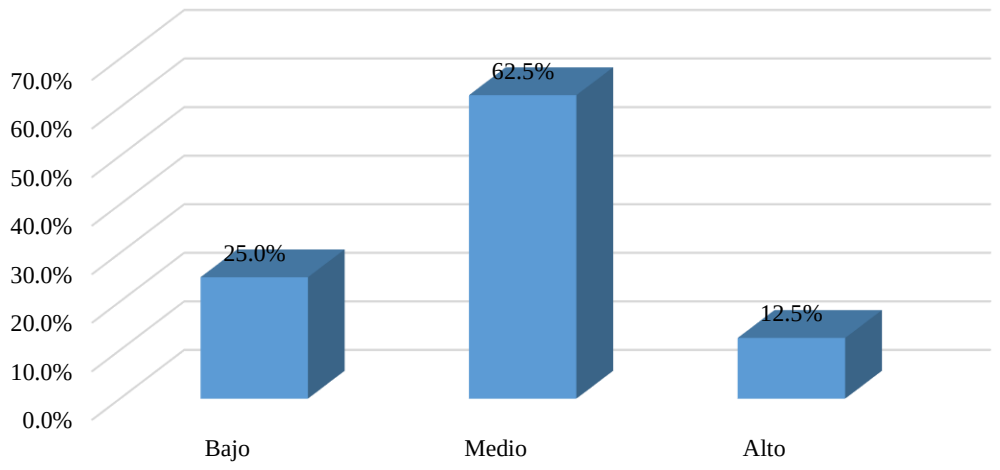
Análisis descriptivo del compromiso con los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	25.0	25.0	25.0
Medio	20	62.5	62.5	87.5
Alto	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 2.

Análisis descriptivo del compromiso con los colaboradores



Nota. Se muestra el resultado de la dimensión práctica del liderazgo, misma que indica que la mayor valoración del resultado es de nivel medio con el 62.5%, seguido del nivel bajo con un porcentaje de 25%, y finalmente el 12.5% que tiene una valoración alta. Este resultado quiere decir que los factores como la organización del trabajo de acuerdo al manual de funciones es buena, sin embargo, el compromiso con los trabajadores muestra deficiencias, razón por la cual el nivel que prevalece en el medio.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

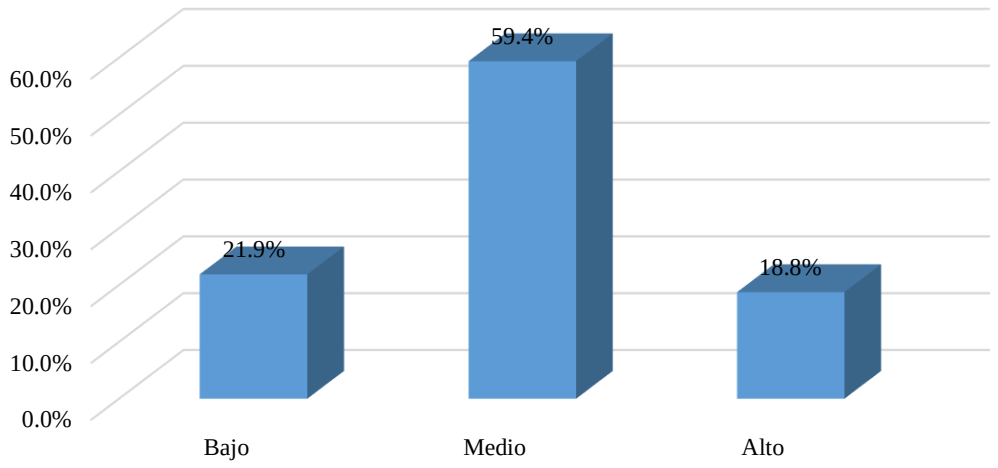
Análisis descriptivo de la accesibilidad del conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	21.9	21.9	21.9
Medio	19	59.4	59.4	81.3
Alto	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 3.

Análisis descriptivo de la accesibilidad del conocimiento



Nota. El resultado de la dimensión accesibilidad del conocimiento muestra que esta se encuentra en un nivel medio, siendo la valoración de 59.4%, además se observa que seguido se encuentra un nivel bajo con el 21.9% y luego un nivel alto con el 18.8%. Este resultado se ha dado debido a que los trabajadores sí cuentan con manuales, así como herramientas para realizar su trabajo, sin embargo, los factores que presentan deficiencias es la escasa colaboración en equipos de trabajo y el hecho de aprender unos de otro, razón por la cual la dimensión está en un nivel medio.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6.

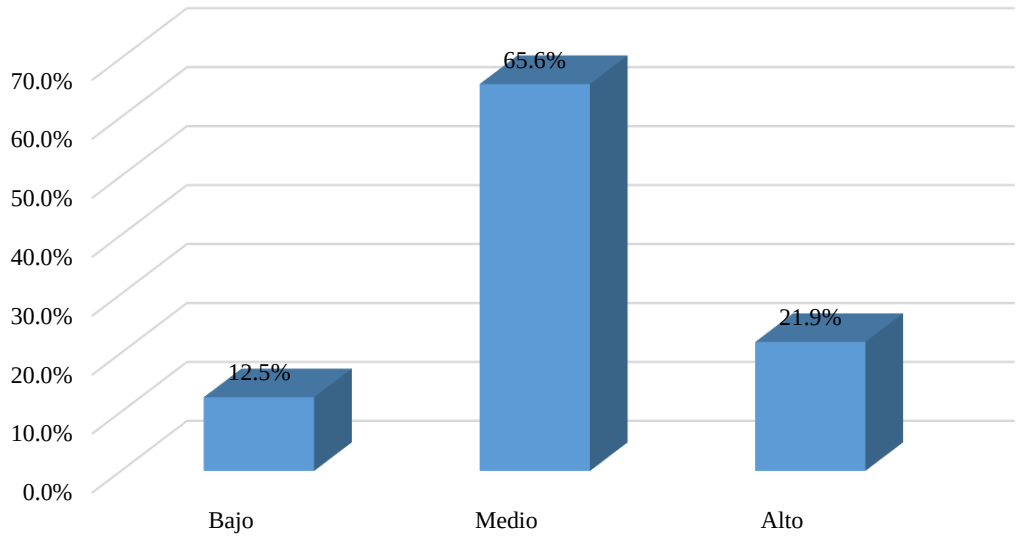
Análisis descriptivo de la optimización de la fuerza de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	12.5	12.5	12.5
Medio	21	65.6	65.6	78.1
Alto	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 4.

Análisis descriptivo de la optimización de la fuerza de trabajo



Nota. El resultado de la dimensión optimización de la fuerza de trabajo, muestra que el mayor valor es de nivel medio con el 65.6%, y que seguido a ello está un nivel alto con 21.9% y tan solo un 12.5% de nivel bajo. Este resultado se ha dado por factores que se encuentran bien como las condiciones de trabajo con el acceso a materiales y tecnología para hacer el trabajo, lo que es favorable para la producción, sin embargo, se ve deficiencias en el nivel de responsabilidad, ya que, no siempre se termina el trabajo a su debido tiempo, por lo que el resultado de la dimensión está en un nivel medio.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.

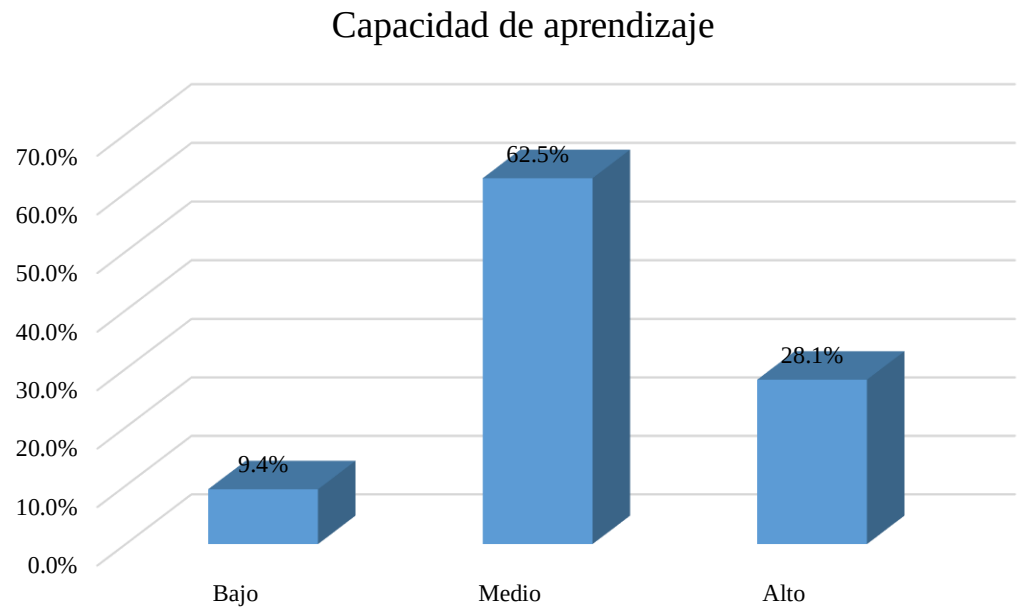
Análisis descriptivo de la capacidad de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	9.4	9.4	9.4
Medio	20	62.5	62.5	71.9
Alto	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 5.

Análisis descriptivo de la capacidad de aprendizaje



Nota. Se tiene el resultado de la dimensión capacidad de aprendizaje, la que está en un nivel medio, siendo la valoración mayor de 62.5%, asimismo, sigue el nivel alto con el 28.1% y finalmente el nivel bajo con el 9.4%. El resultado viene a darse debido a factores que se encuentran bien como la innovación al estimular a los trabajadores a desarrollar nuevas formas de trabajo, así como la valoración de la Gerencia en el aprendizaje, sin embargo, presenta deficiencias en la frecuencia de capacitaciones por ser escasas, y la falta de planes de desarrollo de los trabajadores, por esta razón es que la dimensión se encuentra en un nivel medio.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.

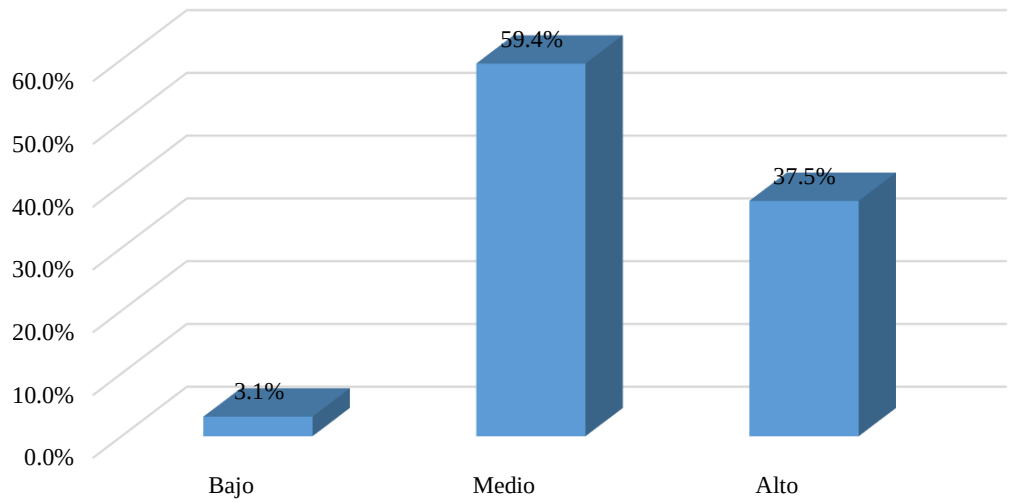
Análisis descriptivo de la conducta laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3.1	3.1	3.1
Medio	19	59.4	59.4	62.5
Alto	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 6.

Análisis descriptivo de la conducta laboral



Nota. Se tiene el resultado de la dimensión de conducta laboral, misma que tiene el mayor valor en un nivel medio con un porcentaje de 59.4%, al que le sigue el 37.5% que se considera en nivel alto, y tan solo un 3.1% de nivel bajo. Este resultado se ha dado debido a que el indicador de asistencia es alto debido a que se asiste con normalidad y si se ha tenido alguna falta ha sido de manera justificada, también hay disciplina en el desarrollo del trabajo por lo que no se ha presentado amonestaciones, sin embargo, la puntualidad es un factor que muestra un alto nivel de deficiencias por que no se logra iniciar las labores según lo programado, por esta razón poco más de la mitad de la valoración de la dimensión es de nivel medio, aunque no todos los casos presentan la misma situación por lo que están en un nivel alto.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.

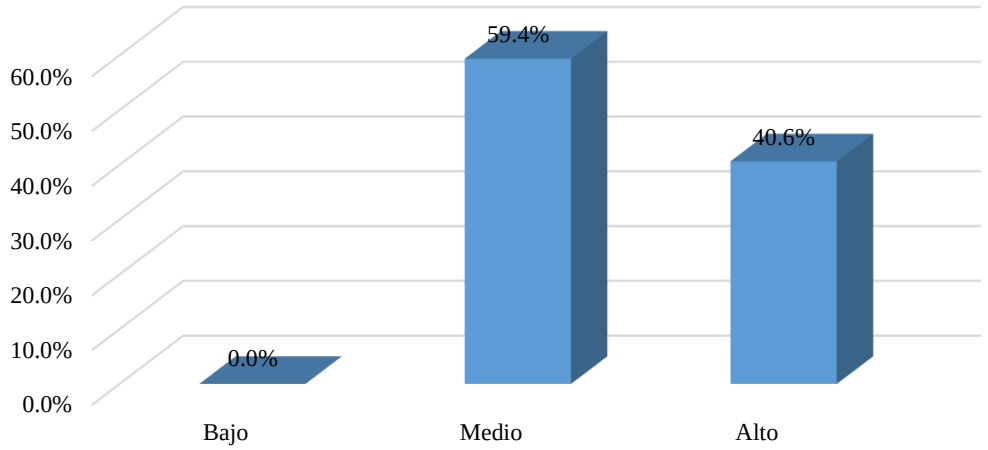
Análisis descriptivo de las competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	19	59.4	59.4	59.4
Alto	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 7.

Análisis descriptivo de las competencias laborales



Nota. El resultado de la dimensión competencias laborales, muestra que poco más de la mitad de la valoración es de nivel medio con el 59.4%, seguido de un resultado favorable con un nivel alto de 40.6%. De esta manera el resultado que se ha dado ha sido porque se observa calidad en el trabajo realizado, se muestra un nivel de adaptabilidad a los cambios del entorno y el trabajo, sin embargo, se muestra algunos factores que, si bien no se dan mal, es necesario mejorar como el apoyo entre compañeros de trabajo, y la falta de supervisión contante de las actividades. Por esta razón se encuentra en un nivel medio poco más de la mitad de la muestra y también un nivel alto que favorece a la empresa.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10.

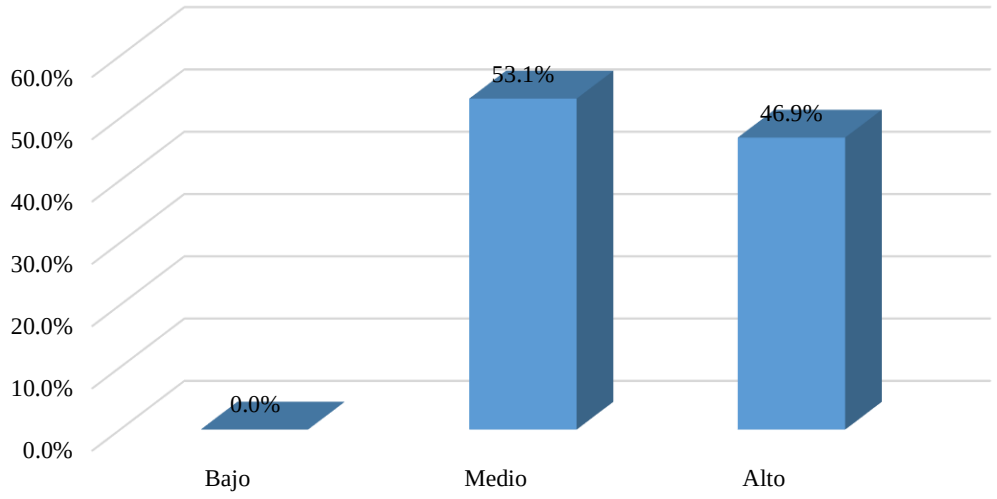
Análisis descriptivo del rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	17	53.1	53.1	53.1
Alto	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario a trabajadores.

Figura 8.

Análisis descriptivo del rendimiento laboral



Nota. Se tiene el resultado de la dimensión rendimiento laboral, la que se encuentra con un nivel medio de 53.1% y un nivel alto de 46.9%. Dicho resultado se ha dado por la medición de la eficiencia y eficacia, el primero mostrando que se logra alcanzar las metas del área de trabajo, sin embargo, no siempre se logra las metas con el menor uso de recursos posible. De esta manera se refleja en el resultado que la mayor valoración es de nivel medio, por lo que requiere mejoras al respecto.
Fuente: Elaboración propia.

3.2. Discusión de resultados

Se ha realizado un diagnóstico del desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SAC, donde se tuvo que factores como la comunicación, la inclusión, y las habilidades de supervisión se realizan con un nivel medio debido a que así se muestra en la mayor valoración de los resultados; también que los factores como la organización del trabajo de acuerdo al manual de funciones es buena, sin embargo, el compromiso con los trabajadores muestra deficiencias, razón por la cual el nivel que prevalece en el medio; se conoció que los trabajadores sí cuentan con manuales, así como herramientas para realizar su trabajo, sin embargo, los factores que presentan deficiencias es la escasa colaboración en equipos de trabajo y el hecho de aprender unos de otro, razón por la cual la dimensión está en un nivel medio; se ha dado factores que se encuentran bien como las condiciones de trabajo con el acceso a materiales y tecnología para hacer el trabajo, lo que es favorable para la producción, sin embargo, se ve deficiencias en el nivel de responsabilidad, ya que, no siempre se termina el trabajo a su debido tiempo, por lo que el resultado de la dimensión está en un nivel medio; finalmente se ha encontrado que factores que se encuentran bien como la innovación al estimular a los trabajadores a desarrollar nuevas formas de trabajo, así como la valoración de la Gerencia en el aprendizaje, sin embargo, presenta deficiencias en la frecuencia de capacitaciones por ser escasas, y la falta de planes de desarrollo de los trabajadores, por esta razón es que la dimensión se encuentra en un nivel medio.

Al respecto se tiene un estudio realizado por Soledispa (2018) donde manifiesta respecto a la gestión del capital humano que la productividad y la competitividad organizacional constituyen factores estratégicos que contribuyen al desarrollo de la organización, al igual que una comunicación efectiva, por lo que es necesario fomentar un crecimiento mediante la aplicación de programas que generen conocimientos nuevos en el talento humano. Asimismo, el autor Belohlavek (2016) asevera que el capital humano no debe considerarse como una propiedad de la empresa, esto implica que se necesita acometer en gran profundidad aquellas características peculiares de algunos componentes, partiendo desde el nivel de valor que se le debe dar al talento humano, donde logre crearse un mayor conocimiento acerca de las características relacionadas

a brindar alternativas de solución a la interrogantes entorno al desarrollo de las personas en la organización.

En el análisis del nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, se ha tenido que en la conducta el indicador de asistencia es alto debido a que se asiste con normalidad y si se ha tenido alguna falta ha sido de manera justificada, también hay disciplina en el desarrollo del trabajo por lo que no se ha presentado amonestaciones, sin embargo, la puntualidad es un factor que muestra un alto nivel de deficiencias por que no se logra iniciar las labores según lo programado, por esta razón poco más de la mitad de la valoración de la dimensión es de nivel medio, aunque no todos los casos presentan la misma situación por lo que están en un nivel alto; también en las competencias laborales se observa calidad en el trabajo realizado, se muestra un nivel de adaptabilidad a los cambios del entorno y el trabajo, sin embargo, se muestra algunos factores que, si bien no se dan mal, es necesario mejorar como el apoyo entre compañeros de trabajo, y la falta de supervisión contante de las actividades. Por esta razón se encuentra en un nivel medio poco más de la mitad de la muestra y también un nivel alto que favorece a la empresa; finalmente en el rendimiento laboral se ha dado por la medición de la eficiencia y eficacia, el primero mostrando que se logra alcanzar las metas del área de trabajo, sin embargo, no siempre se logra las metas con el menor uso de recursos posible. De esta manera se refleja en el resultado que la mayor valoración es de nivel medio, por lo que requiere mejoras al respecto.

De esta manera en el estudio realizado por Gonzáles (2020) mostró que la evaluación del desempeño de los trabajadores tiene una media de 3.67, que de acuerdo a la Baremación de la variable, tiene una valoración de sobresaliente tendiendo a bueno, y en el caso de la evaluación que realizó por parte del supervisor muestra una media de 3.5, indicando una valoración de bueno tendiendo a sobresaliente, en este caso, se trata de una divergencia de 0.17 donde ambas valoraciones se asemejan por lo que no muestran una diferencia significativa en ambas evaluaciones por lo que, en general, muestra un nivel de desempeño laboral medio. De esta manera, el autor Chiavenato (2017) explica que la importancia de evaluar el desempeño está en el conocimiento que se puede tener de los resultados para tomar medidas que permitan mejorar las

dificultades apoyando al trabajador a superarlas, así como mostrar preocupación por su desarrollo, ya que al ser de esta manera los resultados que se van a obtener serán superiores a los que se tenga en la actualidad.

Se ha determinado los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, son las prácticas del liderazgo, así como el compromiso que se muestra hacia los trabajadores de la empresa, también la accesibilidad del conocimiento a través de la colaboración entre trabajadores y las capacitaciones que la empresa les puede brindar, del mismo modo está la optimización de la fuerza de trabajo por medio del desarrollo profesional y personal de cada uno de los colaboradores y finalmente tener en cuenta la capacidad de aprendizaje de los colaboradores por lo que se tiene que fortalecer y transmitir de manera frecuente para que se dé mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de cada uno de los colaborares.

De esta manera uno de los estudio previos realizado por Acevedo y Lizarzaburo (2019) mostraron que del análisis evidencia la importancia que tiene la gestión de personas en las empresas, ya que se mostró un nivel de insatisfacción importante en los trabajadores, siendo este del 64% con un nivel bajo, y del 12% con un nivel medio, además, se requiere de acciones que permitan motivar al trabajador, de lo que concluye que al encontrarse las variables relacionadas se debe prestar atención a los resultados obtenidos, ya que, el tomar acción de manera oportuna sobre la problemática va a beneficiar en gran medida a la empresa y sus resultados.

3.3. Aporte científico

Estrategia de desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021

A. Introducción

El capital humano compone hoy uno de los factores que añade valor a cualquier empresa, dicho valor se vuelve de mayor relevancia cuando la sapiencia se coloca en relación al logro de los propósitos de la empresa. El capital humano depende en gran escala de la capacidad que posean las empresas para valer y mejorar el conocimiento. El procedimiento apropiado para lograr el perfeccionamiento de las sapiencias y el crecimiento del capital humano es exactamente la capacitación y el desarrollo del colaborador.

El diseño de conocimiento empresarial necesita comprenderse como aquella capacidad organiza para producir sapiencias nuevas, esparcir entre cada una de los integrantes de la entidad y materializarlos ya sea en bienes, servicios y método.

En este caso, se ha desarrollado una propuesta de estrategias de desarrollo del capital humano, para lo cual se ha desarrollado la descripción de la empresa en la que se incluye la misión y visión empresarial, también se presenta la justificación de la propuesta, los objetivos de la propuesta, el desarrollo de las estrategias, y finalmente el presupuesto que se requiere para la implementación de las estrategias.

B. Descripción de la empresa

La empresa Elmertex SRL lleva más de 10 años desarrollando sus actividades en Chiclayo, teniendo su taller principal en Urbanización La Primavera, contando con 32 trabajadores en sus diferentes áreas de trabajo, siendo la mayoría del área de producción.

Misión

Somos una empresa de confecciones con líneas de negocio diversificadas y verticalmente integrada donde trabajamos para satisfacer los estándares de calidad de nuestros clientes.

Visión

Ser una empresa de confecciones integrada, innovadora, con productos textiles diversificados y de calidad, cuya flexibilidad le permita atender a mercados de segmento alto, con diseños y colecciones.

C. Justificación

La empresa tiene problemas para mejorar el desempeño de sus trabajadores, por lo que se ha visto necesario establecer acciones de mejora por medio de las estrategias de desarrollo del capital humano, acciones necesarias para lograr resultados en el desempeño, así como en los resultados generales de la organización.

En este sentido, es importante que la empresa pueda considerar cada estrategia y acciones establecidas, así como el seguimiento de los mismos, de esta manera se está aportando brindando las herramientas que se necesita para lograr altos niveles de desempeño laboral en Elmertex.

D. Objetivos

Objetivo general:

Brindar las herramientas que Elmertex necesita para lograr un mejor nivel de desempeño laboral por medio de las estrategias de desarrollo del capital humano.

Objetivos específicos:

Definir las estrategias y acciones que de desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex.

Estimar el presupuesto que se requiere para la implementación de las estrategias de desarrollo del capital humano.

E. Estrategia de desarrollo del capital humano para la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021

Tabla 11.

Estrategia en la Práctica de Liderazgo

Estrategia	Acciones	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsable
Desarrollo de la práctica de liderazgo en Elmertex.	- Desarrollo de una comunicación activa entre jefes y trabajadores.	Establecer el uso de nuevos canales de comunicación para jefes y trabajadores: - Creación de grupos de WhatsApp por área. - Creación de un grupo de WhatsApp de la empresa.	Anual	WhatsApp empresas.	Jefes de área
	- Desarrollo del liderazgo entre trabajadores.	- Realizar capacitaciones con la siguiente temática: a. Espíritu de trabajo. b. Solución de problemas. c. Trabajo en equipo.	Mensual	Diapositivas	Jefes de área
	- Desarrollo de una supervisión para el trabajo remoto.	- Mantener una comunicación constante y asertiva, y realizar el monitoreo a través de evaluaciones por escrito de manera semanal durante el trabajo remoto. a. Solicitar informes del trabajo realizado de manera semanal. b. Verificar que a través de los resultados por los trabajadores se esté cumpliendo con las normas de trabajo.	Semanal	Correo corporativo	Jefes de área
	- Desarrollo de habilidades ejecutivas	- Dar a conocer el reglamento de la empresa: a. Conocimiento del reglamento de trabajo. b. Acciones de control para cumplir el reglamento.	Trimestral	Videollamada por Zoom	Propietario

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12.

Estrategia para el compromiso de los colaboradores

Estrategia	Acciones	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsable
Mejora del compromiso con los trabajadores de Elmertex	- Definir las actividades de mejora del compromiso con los empleados.	- Establecer actividades de reconocimiento: a. Reconocimiento por el propietario. b. Trabajador del mes. - Actividades de orientación por medio de talleres. La temática es la siguiente: a. Misión y visión Elmertex. b. Misión y visión personal. c. Valoración de colaboradores.	Cada mes	a. Diapositivas y elaboración de un periódico mural	Propietario y jefes de área.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13.

Estrategia de la accesibilidad del conocimiento

Estrategia	Acciones	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsable
Mejora de la accesibilidad del conocimiento en Elmertex	- Contar con disponibilidad de información	- Tener acceso a la información de trabajo por medio de email.	Siempre que se requiera	Correo electrónico	Administrador
	- Ayuda y trabajo en equipo.	- Designar un líder de equipo. - Encomendar responsabilidades. - Trazar objetivos individuales y de equipo. - Taller para promover el liderazgo y trabajo en equipo.	Bimestral	Material impreso	Jefes de área y administrador
	- Intercambio de información.	- Sesiones virtuales donde se comparta experiencias e información de trabajo: a. Organizar sesiones por medio de Zoom. b. Compartir información para optimizar las labores.	Mensual	Videoconferencia de Zoom	Propietario

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14.
Estrategia para la optimización de la fuerza de trabajo

Estrategia	Acciones	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsable
Mejorar las optimización de la fuerza de trabajo en Elmertex	- Identificar los cuellos de botella en los procesos de trabajo.	- Hacer un diagrama de flujo para hallar cuellos de botella. - Establecer mejoras de los cuellos de boleta encontrados.	Anual	Diseño de procesos en Microsoft Visio.	Jefes de área
	- Condiciones favorables en el trabajo.	- Establecer una lista de necesidades de colaboradores. - Dar facilidades durante el trabajo sin comprometer los resultados esperados. - Asegurar que no falten los materiales para el desarrollo eficiente del trabajo.	Semanal		Jefes de área de producción
	- Asignar responsabilidades.	Hallar deficiencias del trabajo para orientar sobre cómo mejorar los resultados.	Semanal	Registro de seguimiento de actividades	Jefes de área
	- Decisión de contratación.	- Considerar en el proceso de contratación habilidades personales y profesionales. - Considerar las opiniones y sugerencias de los colaboradores para la contratación de nuevos trabajadores.	Cada vez que se requiera	Registro de sugerencias	Jefes y trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15.
Estrategia de Capacidad de aprendizaje

Estrategia	Acciones	Actividades	Periodicidad	Recursos	Responsable
Desarrollo de la capacidad de aprendizaje en Elmertex	- Desarrollo de la innovación en Elmertex	- Implementar un buzón de sugerencias. - Hacer lluvia de ideas sobre cómo mejorar el trabajo solicitando el aporte de los trabajadores.	Mensual	Videoconferencia de Zoom	Administrador
	- Desarrollo de capacitaciones frecuentes.	- Obtener información de necesidades de capacitación.	Trimestral	Videoconferencia de Zoom.	Administrador
		- Brindar capacitaciones en función a las necesidades identificadas de manera frecuente. - Fomentar el desarrollo personal y profesional a través de la elaboración de “Cartas de Logros”.	Semestral	Videoconferencia de Zoom.	Jefes de área
	- Brindar apoyo a los trabajadores.	- Brindar apoyo por parte de la Gerencia reconociendo el desempeño de trabajadores. - Brindar bonos de descuento en compras para el trabajador del mes.		Ticket de descuento en tiendas de Chiclayo	Administrador

Fuente: Elaboración propia.

F. Presupuesto del desarrollo de la propuesta

Tabla 16.

Presupuesto de la propuesta

Acciones	Presupuesto estimado
Establecer el uso de nuevos canales de comunicación para jefes y trabajadores	S/. 50.00
Realizar capacitaciones	S/. 2500.00
Establecer actividades de reconocimiento	S/. 200.00
Actividades de orientación por medio de talleres	S/. 1500.00
Tener acceso a la información de trabajo por medio de email	S/. 0.00
Designar un líder de equipo	S/. 0.00
Encomendar responsabilidades	S/. 0.00
Trazar objetivos individuales y de equipo	S/. 0.00
Taller para promover el liderazgo y trabajo en equipo	S/. 500.00
Sesiones virtuales donde se comparta experiencias e información de trabajo	S/. 0.00
Hacer un diagrama de flujo para hallar cuellos de botella	S/. 800.00
Establecer mejoras de los cuellos de boleta encontrados	S/. 2000.00
Establecer una lista de necesidades de colaboradores	S/. 0.00
Dar facilidades durante el trabajo sin comprometer los resultados esperados	S/. 0.00
Asegurar que no falten los materiales para el desarrollo eficiente del trabajo	S/. 0.00
Hallar deficiencias del trabajo para orientar sobre cómo mejorar los resultados	S/. 0.00
Considerar en el proceso de contratación habilidades personales y profesionales	S/. 0.00
Considerar las opiniones y sugerencias de los colaboradores para la contratación de nuevos trabajadores	S/. 0.00
Implementar un buzón de sugerencias.	S/. 350.00
Hacer lluvia de ideas sobre cómo mejorar el trabajo solicitando el aporte de los trabajadores.	S/. 0.00
Obtener información de necesidades de capacitación.	S/. 0.00
Brindar capacitaciones en función a las necesidades identificadas de manera frecuente.	S/. 1200.00
Fomentar el desarrollo personal y profesional a través de la elaboración de “Cartas de Logros”.	S/. 0.00
Brindar apoyo por parte de la Gerencia reconociendo el desempeño de trabajadores.	S/. 0.00
Brindar bonos de descuento en compras para el trabajador del mes.	S/. 1000.00
Total de inversión	***S/. 10 100.00***

Fuente: Elaboración propia.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En el diagnóstico del desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SAC, mostró que la práctica del liderazgo, el compromiso que se muestra hacia los colaboradores, la accesibilidad a la información, así como la optimización de la fuerza de trabajo y la capacidad de aprendizaje están en un nivel medio, por lo que se requiere de las mejoras en cada aspecto mencionado.

En el análisis del nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, la conducta laboral, así como las competencias laborales y el rendimiento laboral como factores importantes del desempeño laboral en la empresa estudiada están en un nivel medio, por lo que se evidencia que el desempeño del trabajador en la empresa estudiada es de nivel medio.

Se ha determinado los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, son las prácticas del liderazgo, así como el compromiso que se muestra hacia los trabajadores de la empresa, también la accesibilidad del conocimiento a través de la colaboración entre trabajadores y las capacitaciones que la empresa les puede brindar, del mismo modo está la optimización de la fuerza de trabajo por medio del desarrollo profesional y personal de cada uno de los colaboradores y finalmente tener en cuenta la capacidad de aprendizaje de los colaboradores.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a los propietarios de la empresa estudiada considerar cada uno de los factores establecidos en la gestión del capital humano para tomar decisiones que generen mejoras en cada uno de dichos aspectos.

Se recomienda a la administración de la empresa estudiada considerar cada una de las estrategias establecidas como aporte del estudio con la finalidad de poner mejorar los resultados del desempeño en cuanto a conducta, competencias y rendimiento de los trabajadores.

Es importante que las personas responsables de utilizar el aporte del estudio (propuesta) consideren realizar un seguimiento de cada una de las estrategias establecidas en la investigación, de tal manera que los resultados puedan ser garantizados durante su aplicación.

REFERENCIAS

Abbas, I., & Cross, D. (2018). Talent management and its effects on the competitive advantage in organizations. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 4247-4253. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338690815_RESEARCH_ARTICLE_TALENT_MANAGEMENT_AND_ITS_EFFECTS_ON_THE_COMPETITIVE_ADVANTAGE_IN_ORGANIZATIONS

Acevedo, M., & Lizarzaburo, A. (2019). *Gestión del capital humano y el desempeño laboral en trabajadores de empresas de negocio de Lima.* Obtenido de Repositorio Universidad Peruana Unión: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2272/Magaly_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alles, M. (2018). *Codesarrollo: una nueva forma de aprendizaje para alcanzar la estrategia organizacional.* Mexico.

Azofra, E. A. (2017). Creando valor mediante la aplicación de modelos de capital intelectual. *Revista Innovar Journal*, 25-38.

Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximice su retorno sobre las personas. *Harvard Business Review*, 87-95.

Belohlavek, P. (2016). *Construcción de capital humano: un abordaje unicista.* México: Ediciones Flacso.

Carhuallanqui Huarcaya, D. (2019). *Las tendencias laborales y su impacto en la retención del capital humano en empresa Textiles Warivilca de Huancayo.* Obtenido de Universidad Continental: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5484/2/IV_FCE_308_TE_Carhuallanqui_Huarcaya_2019.pdf

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional.* Madrid: Mc Graw Hill.

Espinoza Agurto, C. (2020). *Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.* Obtenido de Universidad Cesar Vallejos:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40787/Espinoza_AC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, G. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en docentes de una institución educativa privada.* Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/706/Espinoza_vg.pdf?sequence=1

Gonzáles Lamdrid, N. (2020). *Desempeño laboral en la empresa Gigantografías Fortín Color's, Chiclayo 2019.* Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de USAT.

Gonzales, O., & Zenea, M. (2017). *La gestión del capital humano por competencias laborales con un enfoque estratégico.* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100003

González Franco, E. (2018). *Análisis del impacto de los procesos de Gestión Humana en el área de producción: un estudio de caso en el sector textil-confección de Bogotá D.C.* Obtenido de Universidad Distrital Francisco José De Caldas: https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/4948/Gonz%C3%A1lezFrancoFlorEsperanza2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grateron, J. (2016). *Evaluación del desempeño.* Madrid: Esic Editorial.

Keeley, B. (2016). *Capital humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe.* Méxcico: Ediciones Castillo S.A. de C.V.

Lazzati, S. (2018). *El cambio del comportamiento en el trabajo.* México.

Merzthal, E. A. (2017). Human Capital and Generation of Value in the Company. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 58-70. Obtenido de Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología: https://search.proquest.com/central/docview/1964388275/945A07841B364FF1PQ/2?accountid=39560

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Meyer and Allen Model of OrganizationalCommitment: Measurement Issues*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/228467099_Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational_Commitment_Measurement_Issues

Moreno, G., Londoño, E., & Ledy, G. (2016). Intereacción entre variables del capital humano y capital relacional para la generación de valor organizacional. *Revista Científica QUID*, 67-76.

Morillo Rojas, D. (2018). *La gestión del capital humano y el desarrollo de las empresas industriales de confecciones de Lima Metropolitana, análisis y propuesta actual.* Obtenido de Universidad Nacional Federico Villarreal: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2474/Morillo%20Rojas%20Daniel-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naumov, L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano.* México: Patria Educación.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2016). *The Knowledge Creating Company.* Nueva York.

Puchol, L. (2016). *Dirección y gestión de recursos humanos.* Madrid.

Quintanilla, I. (2017). *Empresas y personas: gestión del conocimiento y capital humano.* Madrid.

Silva, J. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano.* Alicante: Editorial Área de innovación y desarrollo S.L.

Solesdipa, B. (2018). *La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional.* Obtenido de http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/342/1242

Villanueva, A. (2015). *De los recursos humanos al capital humano.* México: Editorial Trillas SA de CV.

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). *Wellbeing and work performance*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323268036_Wellbeing_and_work_performance

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support* . Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf

Zapata, E. A. (2018). El rol del capital humano en la generación de valor: variables determinantes. *Revista Ciencias Estratégicas*, 34-44.

ANEXOS

Anexo 1: Formato del cuestionario

Cuestionario dirigido a trabajadores:

Instrucciones: Lea cada uno de los ítems del cuestionario y responsa según crea conveniente. Sus respuestas son anónimas por lo que ruego la mayor sinceridad en las respuestas ya que solo serán utilizadas con fines de investigación universitaria.

Considere lo siguiente: 1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces, 4 Casi siempre, 5: Siempre.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Práctica de liderazgo					
1	Los trabajadores se comunican de manera abierta con el supervisor de cada área de la empresa					
2	Se genera mejores espacios de comunicación y se incrementa el liderazgo entre compañeros.					
3	Diariamente se supervisa el trabajo de los colabores.					
4	Los trabajadores ejecutan de manera adecuada sus labores, cumplimento los reglamentos que establece la empresa.					
	Compromiso de los colaboradores					
5	El trabajador está organizado eficazmente por el manual de funciones.					
6	Los colaboradores están seguros en sus trabajos, son reconocidos por sus logros y disponen de oportunidades para ascender.					
	Accesibilidad del conocimiento					
7	Los trabajadores cuentan con los manuales, herramientas e información necesarios para hacer su trabajo.					
8	El trabajo en equipo es fomentado y se reserva tiempo para que los colaboradores compartan y aprendan unos de otros.					
9	Las mejores prácticas y consejos son compartidos a través de sesiones organizadas.					
	Optimización de la fuerza de trabajo					
10	Los colaboradores tienen acceso a los materiales y a la tecnología que necesitan para contribuir a un buen desempeño.					
11	Los colaboradores son responsables de realizar un trabajo de alta calidad en la empresa.					
12	La selección de personal se basa en requisitos de habilidades.					
	Capacidad de aprendizaje					

13	Se estimula a los colaboradores a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo desde casa.					
14	La capacitación es práctica y está en línea con las metas de los colaboradores.					
15	Los colaboradores tienen planes formales de desarrollo y usan esos planes para alcanzar sus metas profesionales.					
16	El comportamiento de la Gerencia de la empresa demuestra sistemáticamente que el aprendizaje es valorado y hace del aprendizaje una prioridad.					
	Conducta laboral					
17	Ud. siempre asiste al trabajo sin acumular faltas durante el mes.					
18	En el caso de inasistencia ha sido de manera justificada (Salud o emergencia familiar).					
19	Ud. siempre es muy puntual, no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora de trabajo.					
20	En el caso de tardanza ha sido de manera justificada.					
21	Durante su tiempo de trabajo no ha acumulado amonestaciones escritas por falta de disciplina.					
	Competencias laborales					
22	Considera que su trabajo es excepcional, siendo este exacto y ordenado.					
23	Sus jefes suelen promover el trabajo en equipo.					
24	Sus compañeros de trabajo brindan apoyo sin la necesidad de solicitarlo.					
25	Se adapta con facilidad a los cambios en el entorno de trabajo y actividades					
26	Usted siempre entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.					
27	Habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.					
	Rendimiento laboral					
28	Usted alcanza las metas que ha establecido la empresa en su área de trabajo					
29	Considera que ha logrado las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos posible					

Anexo 2: Validación del cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Omar Serrano Zapata
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Mg. en Estadística e Inv.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	24 años
	CARGO	Docente de Inv.
ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SRL, CHICLAYO 2021.		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES		
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para trabajadores	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Diseñar una estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo 2021.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticas el desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo. Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo. Determinar los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 29 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a juicio de expertos.	

1. Los trabajadores se comunican de manera abierta con el supervisor de cada área de la empresa	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2. Se genera mejores espacios de comunicación y se incrementa el liderazgo entre compañeros.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3. Diariamente se supervisa el trabajo de los colabores.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
4. Los trabajadores ejecutan de manera adecuada sus labores, cumplimento los reglamentos que establece la empresa.	TA (X) TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. El trabajador está organizado eficazmente por el manual de funciones.	TA (X) TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. Los colaboradores están seguros en sus trabajos, son reconocidos por sus logros y disponen de oportunidades para ascender.	TA TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Los trabajadores cuentan con los manuales, herramientas e información necesarios para hacer su trabajo.	TA (X) TA ( ) TD (.) SUGERENCIAS: _____
8. El trabajo en equipo es fomentado y se reserva tiempo para que los colaboradores compartan y aprendan unos de otros.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. Las mejores prácticas y consejos son compartidos a través de sesiones organizadas.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
10. Los colaboradores tienen acceso a los materiales y a la tecnología que necesitan para contribuir a un buen desempeño.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
11. Los colaboradores son responsables de realizar un trabajo de alta calidad en la empresa.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
12. La selección de personal se basa en requisitos de habilidades.	TA (X) TD ( ) UGERENCIAS: _____

13. Se estimula a los colaboradores a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo desde casa.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
14. La capacitación es práctica y está en línea con las metas de los colaboradores.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
15. Los colaboradores tienen planes formales de desarrollo y usan esos planes para alcanzar sus metas profesionales.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
16. El comportamiento de la Gerencia de la empresa demuestra sistemáticamente que el aprendizaje es valorado y hace del aprendizaje una prioridad.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
17. Ud. siempre asiste al trabajo sin acumular faltas durante el mes.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
18. En el caso de inasistencia ha sido de manera justificada (Salud o emergencia familiar).	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
19. Ud. siempre es muy puntual, no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora de trabajo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
20. En el caso de tardanza ha sido de manera justificada.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
21. Durante su tiempo de trabajo no ha acumulado amonestaciones escritas por falta de disciplina.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
22. Considera que su trabajo es excepcional, siendo este exacto y ordenado.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
23. Sus jefes suelen promover el trabajo en equipo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
24. Sus compañeros de trabajo brindan apoyo sin la necesidad de solicitarlo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

25. Se adapta con facilidad a los cambios en el entorno de trabajo y actividades	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
26. Usted siempre entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
27. Habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
28. Usted alcanza las metas que ha establecido la empresa en su área de trabajo	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
29. Considera que ha logrado las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos posible	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 29 N° TD
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

Mg. Omar Serrepe Zapata
Instituto Tecnológico Cayetano Heredia
Director

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Wilmer Avellaneda Tello
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Mg Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9 años.
	CARGO	Gerente Grupo Cysag

ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SRL, CHICLAYO 2021.	
DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario para trabajadores
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Diseñar una estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo 2021.
	ESPECÍFICOS Diagnosticas el desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo. Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo. Determinar los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 29 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a juicio de expertos.

1. Los trabajadores se comunican de manera abierta con el supervisor de cada área de la empresa	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2. Se genera mejores espacios de comunicación y se incrementa el liderazgo entre compañeros.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3. Diariamente se supervisa el trabajo de los colabores.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
4. Los trabajadores ejecutan de manera adecuada sus labores, cumplimento los reglamentos que establece la empresa.	TA (X) TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. El trabajador está organizado eficazmente por el manual de funciones.	TA (X) TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. Los colaboradores están seguros en sus trabajos, son reconocidos por sus logros y disponen de oportunidades para ascender.	TA TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Los trabajadores cuentan con los manuales, herramientas e información necesarios para hacer su trabajo.	TA (X) TA ( ) TD (.) SUGERENCIAS: _____
8. El trabajo en equipo es fomentado y se reserva tiempo para que los colaboradores compartan y aprendan unos de otros.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. Las mejores prácticas y consejos son compartidos a través de sesiones organizadas.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
10. Los colaboradores tienen acceso a los materiales y a la tecnología que necesitan para contribuir a un buen desempeño.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
11. Los colaboradores son responsables de realizar un trabajo de alta calidad en la empresa.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
12. La selección de personal se basa en requisitos de habilidades.	TA (X) TD ( ) UGERENCIAS: _____

13. Se estimula a los colaboradores a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo desde casa.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
14. La capacitación es práctica y está en línea con las metas de los colaboradores.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
15. Los colaboradores tienen planes formales de desarrollo y usan esos planes para alcanzar sus metas profesionales.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
16. El comportamiento de la Gerencia de la empresa demuestra sistemáticamente que el aprendizaje es valorado y hace del aprendizaje una prioridad.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
17. Ud. siempre asiste al trabajo sin acumular faltas durante el mes.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
18. En el caso de inasistencia ha sido de manera justificada (Salud o emergencia familiar).	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
19. Ud. siempre es muy puntual, no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora de trabajo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
20. En el caso de tardanza ha sido de manera justificada.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
21. Durante su tiempo de trabajo no ha acumulado amonestaciones escritas por falta de disciplina.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
22. Considera que su trabajo es excepcional, siendo este exacto y ordenado.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
23. Sus jefes suelen promover el trabajo en equipo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
24. Sus compañeros de trabajo brindan apoyo sin la necesidad de solicitarlo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

25. Se adapta con facilidad a los cambios en el entorno de trabajo y actividades	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
26. Usted siempre entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
27. Habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
28. Usted alcanza las metas que ha establecido la empresa en su área de trabajo	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
29. Considera que ha logrado las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos posible	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:

1. **PROMEDIO OBTENIDO:**	N° TA 29	N° TD
2. **COMENTARIO GENERALES**		
3. **OBSERVACIONES**		

INVESTIGACION Y CULTURA E.I.R.L.
Ing. Omar Juan Avellaneda Tello
GERENTE

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Katerine Barboza García
	PROFESIÓN	Administradora
	ESPECIALIDAD	RR.H.H - Negocios Intern.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5 años
	CARGO	Docente Metodología Inv. - RR.HH
ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SRL, CHICLAYO 2021.		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES		
ESPECIALIDAD		ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario para trabajadores
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN		GENERAL Diseñar una estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo 2021.
		ESPECÍFICOS Diagnosticas el desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo. Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo. Determinar los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SRL, Chiclayo.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 29 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a juicio de expertos.

1. Los trabajadores se comunican de manera abierta con el supervisor de cada área de la empresa	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
2. Se genera mejores espacios de comunicación y se incrementa el liderazgo entre compañeros.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
3. Diariamente se supervisa el trabajo de los colabores.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
4. Los trabajadores ejecutan de manera adecuada sus labores, cumplimento los reglamentos que establece la empresa.	TA (X) TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
5. El trabajador está organizado eficazmente por el manual de funciones.	TA (X) TA ( ) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
6. Los colaboradores están seguros en sus trabajos, son reconocidos por sus logros y disponen de oportunidades para ascender.	TA TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
7. Los trabajadores cuentan con los manuales, herramientas e información necesarios para hacer su trabajo.	TA (X) TA ( ) TD (.) SUGERENCIAS: _____
8. El trabajo en equipo es fomentado y se reserva tiempo para que los colaboradores compartan y aprendan unos de otros.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
9. Las mejores prácticas y consejos son compartidos a través de sesiones organizadas.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
10. Los colaboradores tienen acceso a los materiales y a la tecnología que necesitan para contribuir a un buen desempeño.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
11. Los colaboradores son responsables de realizar un trabajo de alta calidad en la empresa.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
12. La selección de personal se basa en requisitos de habilidades.	TA (X) TD ( ) UGERENCIAS: _____

13. Se estimula a los colaboradores a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer su trabajo desde casa.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
14. La capacitación es práctica y está en línea con las metas de los colaboradores.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
15. Los colaboradores tienen planes formales de desarrollo y usan esos planes para alcanzar sus metas profesionales.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
16. El comportamiento de la Gerencia de la empresa demuestra sistemáticamente que el aprendizaje es valorado y hace del aprendizaje una prioridad.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
17. Ud. siempre asiste al trabajo sin acumular faltas durante el mes.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
18. En el caso de inasistencia ha sido de manera justificada (Salud o emergencia familiar).	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
19. Ud. siempre es muy puntual, no tiene tardanzas e incluso llega antes de la hora de trabajo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
20. En el caso de tardanza ha sido de manera justificada.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
21. Durante su tiempo de trabajo no ha acumulado amonestaciones escritas por falta de disciplina.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
22. Considera que su trabajo es excepcional, siendo este exacto y ordenado.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
23. Sus jefes suelen promover el trabajo en equipo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____
24. Sus compañeros de trabajo brindan apoyo sin la necesidad de solicitarlo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS: _____

25. Se adapta con facilidad a los cambios en el entorno de trabajo y actividades	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
26. Usted siempre entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
27. Habitualmente ejecuta sus tareas con poca supervisión y se compromete con la entrega de su trabajo.	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
28. Usted alcanza las metas que ha establecido la empresa en su área de trabajo	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:
29. Considera que ha logrado las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos posible	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS:

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

Katerine Barbosa García
DNI: 48444475

Anexo 3: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación

ELMERTEX

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 20 de enero del 2021

Quien suscribe:

Sr.

Gabriel Cieza Neira – **Empresa ELMERTEX SAC**

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESA SAC, CHICLAYO 2021.

Por el presente, el que suscribe, señor Gabriel Cieza Neira, representante legal de la empresa: ELMERTEX SAC, AUTORIZO a las alumnas: Nellins Yatiana Nuñez Perales con DNI 48337947 Y Derlys María Nevado Barboza con DNI 74719707, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, y autoras del trabajo de investigación denominado: **ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESA SAC, CHICLAYO 2021**, al uso de información que conforma los Estados Financieros y aplicación de instrumentos de investigación para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre grado, enunciada líneas arriba de quienes solicitan se garantice la absoluta confidencialidad de la información que requieren.

Atentamente.

Ing. Gabriel Cieza Neira
GERENTE "ELMERTEX SAC"

Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento
¿Cuál es la estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021?	Objetivo general Diseñar una estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021. Objetivos específicos Diagnosticas el desarrollo del capital humano en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo. Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo. Determinar los factores del desarrollo del capital humano que favorece el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo.	La estrategia de desarrollo del capital humano permitirá mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021.	Capital Humano	**Práctica de liderazgo**	Nivel de comunicación	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
					Nivel de inclusión	
					Nivel de habilidades de supervisión	
					Nivel de habilidades ejecutivas	
				Compromiso con los colaboradores	Nivel organización del trabajo.	
					Nivel de compromiso con los trabajadores	
				Accesibilidad del conocimiento	Nivel de disponibilidad.	
					Nivel de colaboración y trabajo en equipo.	
					Nivel de intercambio de información.	
				Optimización de la fuerza de trabajo	Nivel de condiciones de trabajo	
					Nivel de responsabilidad.	
					Nivel de decisión de contratación.	
				Capacidad de aprendizaje	Nivel de innovación.	
					Nivel de capacitación.	
					Nivel de desarrollo.	
					Nivel de valor y apoyo.	
			Desempeño laboral	**Conducta laboral**	Nivel de asistencia	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
					Nivel de puntualidad	
					Nivel de disciplina	
				Competencias laborales	Nivel de calidad de trabajo	
					Nivel de cooperación	
					Nivel de adaptabilidad	
					Nivel de responsabilidad	
				Rendimiento laboral	Nivel de eficiencia	
					Nivel de eficacia	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5: Resolución de Proyecto

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0025-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 02 de febrero de 2021.

VISTO:
El Oficio N°0013-2021/FACEM-DA-USS de fecha 02/02/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 02/02/2021, sobre actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art, 36° del Reglamente de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones de aprobación de Proyectos de Tesis, según cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	RESOLUCIÓN	FECHA
NEVADO BARBOZA DERLYS MARIA NUÑEZ PERALES NELLINS YATIANA	N° 1020-FACEM-USS-2016, numeral 31	21/06/2016
MERA CHAMBERGO GERSON WILLMAN	N° 0727-FACEM-USS-2017, numeral 7	31/07/2017
SÁNCHEZ SILVA ZAIRA LISBETH	N° 1390-FACEM-USS-2017, numeral 78	19/12/2017

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0025-FACEM-USS-2021

ARTÍCULO 2°: APROBAR la ACTUALIZACIÓN de los Proyectos de Tesis por caducidad, de los egresados de la EAP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
NEVADO BARBOZA DERLYS MARIA NUÑEZ PERALES NELLINS YATIANA	ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESA ELMERTEX SAC, CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
MERA CHAMBERGO GERSON WILLMAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA COMPAÑIA TELEFÓNICA DEL PERÚ EN EL DISTRITO DE CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
SÁNCHEZ SILVA ZAIRA LISBETH	MARKETING RELACIONAL Y FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN LA CLÍNICA MATERNIDAD RODAS – CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

Anexo 6: Formato - T1

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de Julio de 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
NEVADO BARBOZA DERLYS MARIA con DNI 74719707
NUÑEZ PERALES NELLINS YATIANA con DNI 48337947

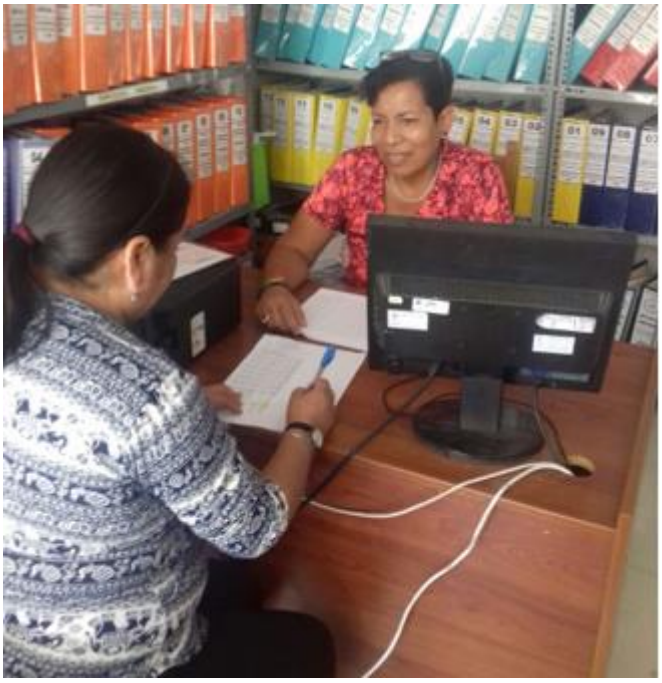
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SAC, CHICLAYO 2021., presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de licenciadas en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
NEVADO BARBOZA DERLYS MARIA	74719707	
NUÑEZ PERALES NELLINS YATIANA	48337947	

Anexo 7: Fotos de la aplicación de la encuesta



Anexo 8: Reporte TURNITIN

ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SAC, CHICLAYO 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	0%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	rio.upo.es Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo 9: Acta de originalidad

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0025-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Derlys María Nevado Barboza y Nellins Yatiana Nuñez Perales, con su tesis Titulada ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ELMERTEX SAC, CHICLAYO 2021

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 12% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 31 de agosto de 2021

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.