TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YUDY BRIGIDA RAMOS QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

JULIACA - PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YUDY BRIGIDA RAMOS QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : _____
Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS : _____
CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 264-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 5 de noviembre del 2025

VISTOS: El Oficio No 043-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 05 de noviembre del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **Expediente N°** CU – **6612** presentado por el (la) Bachiller: **RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA,** quien ***solicita nominación jurados, fecha y hora de sustentación***, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO,** que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras,

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA,** sorteo de jurado de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dr.. HILARIO CONDORI MAMANI
2do Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MIERCOLES 12 de noviembre del 2025
Hora	: 8.30 A.M

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarias académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:
- Jurados (3)
- Interesados (1)2
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATURA
JULIACA
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Cs. Contables y Financieras

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN N° 383 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 01 de setiembre del 2025

Visto: el Expediente N° **2025-C-2902** fecha **27 de agosto del 2025**, del **Bach. RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA,** quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **CONTABILIDAD**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA,** quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado**: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024,** asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN Nº 015-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO,** y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR** (a) **CPCC. NHELIO ONOFRE MAMANI,** quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024,** presentado por el (la) Bachiller: **RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA,** para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RATIFICAR** como ASESOR(a) al: **CPCC. NHELIO ONOFRE MAMANI.**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarias académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:
- *Interesados (1)*
- *Archivo (1)*

UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dra. Yudy Flavenia Casavea
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN N° 015 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 01 de abril del 2025

Visto: el Expediente N° **2025-788** de fecha 18 de marzo del 2025, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA,** quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado**: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024,** la misma que pertenece a la **línea de investigación**: **POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO,** y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) **CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024,** presentado por el (la) Bachiller. **RAMOS QUISPE YUDY BRIGIDA**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RECONOCER** como ASESOR(a) al (a): **CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarias académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:
- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. ULISES AGUILAR PINTO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

YUDY BRIGIDA RAMOS QUISPE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIM...

Trabajos de investigación para Repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:617562762

Fecha de entrega
26 ago 2026, 23:03 GMT-5

Fecha de descarga
26 ago 2026, 23:40 GMT-5

Nombre del archivo
T036_44805028_T.docx

Tamaño del archivo
10.6 MB

72 páginas

9132 palabras

54.662 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

9% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
18% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

METADATOS COMPLEMENTARIOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YUDY BRIGIDA RAMOS QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44805028
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-9851-4731
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01328058
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-7499
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Datos de investigación	
Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno **Coordenadas:** Latitud: -14.9139365 Longitud: -70.8687472 https://maps.app.goo.gl/J8vBS5rDygXsrRoq5 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	**Ciencias Sociales** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 **Administración pública** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YUDY BRIGIDA RAMOS QUISPE, identificado con DNI Nro. 44805028 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

CONTABILIDAD,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024

Asesorado por: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 19 de Noviembre del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

A, Ysidro Ramos y Agripina Quispe.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL viii

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.1.1 Problema Principal. 3

1.1.2 Problemas Específicos. 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 4

1.4. OBJETIVOS DEL PROBLEMA 5

1.1.3 Objetivo General. 5

1.1.4 Objetivo Específicos. 5

1.5. HIPÓTESIS 5

1.1.5 Hipótesis General 5

1.1.6 Hipotesis Especificos 5

1.6. VARIABLES 7

1.1.7 Operacionalización 7

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 8
2.1.1 Antecedentes Locales. 8
2.1.2 Antecedentes Nacionales. 9
2.1.3 Antecedentes Internacionales. 10
2.2 MARCO TEÓRICO 11
2.2.1 Gestión del Talento Humano 11
2.2.2 Rentabilidad 14
2.3 MARCO CONCEPTUAL 15
2.3.1 Capacitación 15
2.3.2 Compensación 15
2.3.3 Desempeño 15
2.3.4 Evaluación 16
2.3.5 Gestión 16
2.3.6 Incentivo 16
2.3.7 Motivación 16
2.3.8 Productividad 17
2.3.9 Reclutamiento 17
2.3.10 Remuneración 18
2.3.11 Rendimiento 18
2.3.12 Rentabilidad 18
2.3.13 Talento 18

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 19
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 19
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA 20
3.3.1 Población 20
3.3.2 Muestra 20
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 20
3.4.1 Técnica 20
3.4.2 Instrumento 20
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS 20

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.7. ANÁLISIS DE DATOS 21
4.1.1 Objetivo general. 21
4.1.2 Objetivos específicos 23
4.2. DISCUSIÓN 32
CONCLUSIONES 34
RECOMENDACIONES 36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 36
ANEXOS 44

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operación de las variables 7*

Tabla 2 *Gestión de talento humano incidir en la rentabilidad. 22*

Tabla 3 *El reclutamiento y selección personal..... 23*

Tabla 4 *La capacitación y desarrollo del personal. 25*

Tabla 5 *Desempeño del personal y rentabilidad. 27*

Tabla 6 *La compensación e incentivos del personal..... 29*

Tabla 7 *Gestión de talento humano Y la incidencia en rentabilidad. 31*

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Propensión lineal reclutamiento y selección personal 23*

Figura 2 *Propensión lineal capacitación y desarrollo del personal. 25*

Figura 3 *Propensión lineal desempeño del personal y rentabilidad..... 27*

Figura 4 *Tendencia lineal la compensación e incentivos del personal. 29*

Figura 5 *Gráfico de dispersión de gestión de talento humano Y la incidencia en rentabilidad. 31*

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RESUMEN

El propósito de esta tesis fue desentrañar cómo la administración del capital humano moldea la prosperidad de la entidad Quira S.A.C., situado en la región puneña, durante el periodo 2024. La investigación se centró en 15 empleados de la compañía, utilizando una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. Para recolectar información, se empleó un interrogatorio compuesto por 16 interrogantes, donde se analizaron cuatro aspectos esenciales: captación y selección, formación y evolución, compensación e incentivos, y la valoración del rendimiento. Los datos fueron validados por tres expertos y se examinaron con el SPSS v30, empleando técnicas descriptivas e inferenciales. Se reveló que el escogimiento de empleados, los programas de capacitación, la remuneración certamen y la estimación del rendimiento tienen un impacto profundo y favorable en la rentabilidad de la compañía. Las regresiones lineales revelaron coeficientes significantes inferior al 5%, respaldando las teorías particulares del estudio. En resumen, se determinó que una gestión estratégica del capital humano, fundamentada en conocimientos técnicos y enfocada en resultados, es la piedra angular para elevar la renta de la compañía.

Palabras clave: Gestión del talento humano, selección del personal, desarrollo profesional, desempeño, rentabilidad.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to unravel how human capital management shapes the prosperity of Quira S.A.C., a company located in the Puno region, during the year 2024. The research focused on 15 employees of the company, using a quantitative, correlational, and non-experimental methodology. Data was collected through a questionnaire consisting of 16 questions, which analyzed four essential aspects: recruitment and selection, training and development, compensation and incentives, and performance appraisal. The data were validated by three experts and analyzed using SPSS v30, employing descriptive and inferential techniques. The results revealed that employee selection, training programs, competitive compensation, and performance appraisal have a profound and favorable impact on the company's profitability. Linear regressions revealed significant coefficients below 5%, supporting the study's specific hypotheses. In summary, it was determined that strategic human capital management, based on technical knowledge and focused on results, is the cornerstone for increasing company revenue.

Keywords: Human talent management, personnel selection, professional development, performance, profitability.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

INTRODUCCIÓN

En un entorno cada vez más competitivo caracterizado por la globalización de los mercados y las formas organizativas que cambian constantemente, las corporaciones deben esforzarse por optimizar no sólo sus recursos materiales y financieros sino también su capital humano, que ahora se considera uno de los motores estratégicos más importantes del éxito que conducen a resultados sostenibles. Así, en este escenario, la administración del talento humano ya no ha sido vista como una función administrativa aislada; en cambio, se ve como un proceso holístico que tiene como objetivo atraer, seleccionar, desarrollar y retener personal competente y comprometido dispuesto a contribuir positivamente con el crecimiento corporativo.

El capital humano es la base de toda organización, porque quienes hacen funcionar el proceso y aportan valor a una empresa son las personas que la integran, toman decisiones y generan innovación en esta. Cuando una dispone organización de políticas apropiadas para la selección, entrenamiento, la apreciación del desempeño y los incentivos a ofrecer es más propensa a alcanzar niveles superiores de productividad, eficiencia operativa y cumplimiento de objetivos. Por el contrario, una mala gestión del talento humano puede conducir a una baja motivación, una alta rotación, un bajo compromiso de la fuerza laboral, una disminución del desempeño y, por lo tanto, efectos negativos sobre la rentabilidad.

Desde esta perspectiva, la rentabilidad es un indicador clave del desempeño económico y financiero de una empresa, ya que identifica su capacidad para generar ganancias con los recursos disponibles. Si bien la rentabilidad suele abordarse desde una perspectiva estrictamente contable o

financiera, en los últimos cobrada potencia la idea de que los factores internos de organización incluida el talento humano debe considerarse una variable más que influye en el resultado económico. Esto implica comprender que el éxito empresarial no se basa únicamente en la inversión o el volumen de ventas, sino también en el funcionamiento del personal que conforma la maquinaria de la organización.

En el entorno empresarial local, muchas organizaciones todavía no le brindan a la gestión del capital humano la relevancia estratégica que se merece y la reducen a funciones operativas o rutinarias. Este escenario puede impactar el desempeño general de la empresa, particularmente en contextos donde la competitividad exige respuesta rápida, uso eficiente de los recursos y adaptabilidad. Para el caso de Consorcio Quira S.A.C., esta investigación es válida a medida que se busca analizar la relación entre, manejo del talento humano y rentabilidad para el año 2024, considerando que una gestión más prevalente de los procesos administrativos relacionados al personal puede ser alternativa de mejora en sus resultados empresariales.

Al respecto, la investigación responde a la necesidad de establecer cuál es la incidencia que tiene la gestión del talento humano para rentabilidad del Consorcio Quira, con el fin de proporcionar evidencia objetiva acerca de esta relación entre ambas variables y contribuir así a respaldar decisiones dirigidas al fortalecimiento institucional. El estudio tiene relevancia teórica ya que proporciona información para el análisis de la gestión talento humano como variable explicativa para explicar el desempeño empresarial; Tiene relevancia práctica, ya que sus resultados servirán de base para mejorar las políticas

internas de personal, y relevancia metodológica, al proponer una medición cuantificable respaldada por indicadores organizativos y financieros.

Para el desarrollo de la investigación se patrocina de metodo cuantitativo, ya que se busca medir las variables de estudio, establecer relaciones entre ellas y contrastar hipótesis mediante procedimientos estadísticos. Además, el estudio se enmarca dentro de un diseño no experimental, puesto que las variables no se manipularán; más bien, se observarán tal como se presentan en la realidad organizacional. El nivel investigativo es correlacional-explicativo, ya que tiene como objetivo analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y la rentabilidad, así como identificar el grado en que la primera influye en la segunda. La recopilación de datos se realizará utilizando técnicas e instrumentos relevantes para obtener datos válidos y confiables para su posterior análisis.

Cumpliendo con esta justificación, la variable gestión del talento humano se abordará a partir de dimensiones tales como selección, capacitación y desarrollo, estimación en el desempeño, así como compensación e incentivos que se consideran componentes fundamentales dentro de una administración moderna del personal. Por su parte, la rentabilidad se analizará a través de indicadores económicos y financieros que reflejen la capacidad del consorcio para generar beneficios. De esta forma, el estudio intenta establecer una base empírica que permita saber si una gestión adecuada talento humano puede convertirse en un factor determinante para la mejora de los resultados financieros de la empresa.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Muñoz Hualla (2018), En el entorno empresarial actual, la gestión del talento humano es estratégicamente significativo, ya que las organizaciones no compiten únicamente en términos de capital, tecnología e infraestructura, sino también en la atracción, el desarrollo y la retención de personal competente. En este argumento, el recurso humano se catequiza en un factor decisivo para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización, dado que la productividad, la calidad del servicio, la vigencia operativa y, en última instancia, los resultantes económicos de la empresa dependen de su desempeño. Durante mucho tiempo, diversas organizaciones consideraron la gestión de personal como una función secundaria, relegada al control administrativo, el registro de asistencia o el pago de remuneraciones. Sin embargo, la dinámica actual del mercado exige una visión mucho más integrada, donde procesos como la selección, la capacitación, la estimación desempeño y la compensación se articulen estratégicamente con los objetivos empresariales. Desde esta perspectiva, una mala gestión del talento humano podría traducirse en baja motivación, alta rotación de personal, una deficiente asignación de roles a los trabajadores, menor productividad y un desempeño financiero más débil.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Desde el punto de vista organizacional, la rentabilidad es uno de los principales indicadores financieros para medir el éxito económico de una empresa. Capacidad de una empresa para generar utilidad a partir de sus trabajos, activos, patrimonio y recursos disponibles. Por lo tanto, si bien la rentabilidad suele abordarse desde una perspectiva financiera, responde no solo a la realidad contable, sino también a otros factores internos relacionados con la administración y la cultura organizacional, y especialmente al desarrollo del talento humano. En consecuencia, es lógico afirmar que las empresas que gestionan adecuadamente sus recursos humanos tienen mayor probabilidad de alcanzar mejores niveles de eficiencia y de mejorar su rentabilidad.

En el contexto peruano, muchas empresas, especialmente las que operan a nivel regional y local, aún presentan limitaciones en cuanto a la formalización y profesionalización de sus conocimientos de gestión talento humano. En algunos casos, la contratación de personal se basa más en criterios empíricos que técnicos; la capacitación es ocasional; la evaluación del desempeño no sigue parámetros definidos; y los incentivos laborales no están vinculados a resultados ni a objetivos institucionales. Estas situaciones pueden afectar negativamente el desempeño del personal y la eficiencia de las operaciones comerciales, impactando directa o indirectamente la generación de utilidad económica.

Gestión para Talento Humano en la región Puno es importante para la competitividad y sostenibilidad empresarial. Esto puede causar problemas a las organizaciones sin políticas claras, que tienen problemas de coordinación, objetivos y resultados. Aún más, esto es crítico para los negocios que requieren de la eficiencia operativa y buena coordinación para mantener siempre una productividad constante que derive en rentabilidad.

En el Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada, el análisis del marca que gestión del talento humano tiene en la rentabilidad (2024). El cometido del personal, el compromiso laboral y los mecanismos de evaluación son determinantes en la calidad de los procesos y resultados económicos. Inexplicablemente, espera que las partes funcionen a la perfección.

Por otra parte, Flores (2017), menciona que una buena gestión del talento humano puede ser ventaja para la competitividad de trabajadores generando trabajadores capacitados y comprometidos; mejor rendimiento, menos errores y uso adecuado de los recursos para lograr rentabilidad. Por lo que resulta relevante examinar cómo gestión del talento humano conmueve los resultados económicos del Consorcio Quira.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1.1 Problema Principal.

¿Cómo será que la gestión en el talento humano pueda incide en la rentabilidad económica del Consorcio Quira S.A.C. 2024?

1.1.2 Problemas Específicos.

a) ¿De qué manera el reclutamiento y selección del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024?
b) ¿De qué manera la capacitación y desarrollo del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024?
c) ¿De qué manera la evaluación del desempeño del personal incide en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024?
d) ¿De qué manera la compensación e incentivos del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024?

1.3. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

La investigación se justifica teóricamente porque permitirá profundizar en la observación en gestión del talento como variable afín al desempeño económico de las organizaciones. En el campo de la administración, existe creciente interés por demostrar que los resultados financieros de una empresa no dependen únicamente de factores de mercado o de inversión, sino también de la manera en que se gestionan las personas. En ese sentido, el estudio aportará al conocimiento científico sobre la incidencia de la gestión del talento personal en la rentabilidad empresarial, particularmente en el contexto de una empresa local de la región Puno.

Se tiene relevancia práctica porque sus resultados podrán servir de base para toma de providencias en el Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada. A partir de la evidencia que se obtenga, la empresa podrá identificar fortalezas y debilidades en sus procesos de gestión del talento humano, así como establecer acciones de mejora orientadas a optimizar el desempeño del personal y fortalecer la rentabilidad. De esta manera, el estudio no solo tendrá valor académico, sino también utilidad concreta para la gestión empresarial.

La investigación también posee importancia social, en la mesura en que una proporcionada gestión del talento humano favorece mejores condiciones organizacionales, mayor desarrollo del personal y mayor estabilidad laboral. Cuando las empresas mejoran sus resultados económicos a partir de una gestión eficiente del personal, se generan beneficios no solo para la organización, sino también para los trabajadores y su entorno.

1.4. OBJETIVOS DEL PROBLEMA

1.1.3 Objetivo General.

Analizar cómo será que la gestión en el talento humano podrá incidir en la rentabilidad económica del Consorcio Quira S.A.C. 2024.

1.1.4 Objetivo Específicos.

a) Analizar de qué manera el reclutamiento y selección del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.
b) Evaluar de qué manera la capacitación y desarrollo del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.
c) Analizar De qué manera la evaluación del desempeño del personal incide en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.
d) Analizar De qué manera la compensación e incentivos del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.1.5 HIPÓTESIS GENERAL

Con Analizar cómo será que la gestión en el talento humano podrá incidir positivamente en la rentabilidad económica del Consorcio Quira S.A.C. 2024.

1.1.6 HIPOTESIS ESPECIFICOS.

a) Se podrá Analizar de qué manera el reclutamiento y selección del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

b) Se podrá Evaluar de qué manera la capacitación y desarrollo del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

c) Se podrá Analizar De qué manera la evaluación del desempeño del personal incide en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

d) Se podrá Analizar De qué manera la compensación e incentivos del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

1.6. VARIABLES

1.1.7 Operacionalización

Tabla 1

Operación de las variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	Conjunto de políticas y prácticas para dirigir asuntos de personal	Reclutamiento Selección	Procesos Selección
			Cumplimiento
		Capacitación Desarrollo	Oportunidades capacitación
			Desarrollo Profesional
		Compensación Recompensas	Remuneración Justa
			Incentivo Personal
		Evaluación Desempeño	Evaluación
			Retroalimentación
Rentabilidad	Generar excedentes sobre las inversiones realizadas	Rentabilidad Económica (basada en activos totales)	ROA

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Locales.

Flores Quispe (2017) En Perú, entre 2015 y 2016, se estudió cómo la gestión capital humano impacta en la excelencia y ganancia del servicio de las empresas de transporte terrestre interregional de pasajeros. El análisis, el cual es cuantitativo y longitudinal, mostró que la mala gestión del equipo humano por la falta de expertos en conocimientos de selección, disposición y evaluación ineficaz perjudican al excelente servicio dado al cliente y lo que es más maleficio a las compañías fueron su rentabilidad disminuyendo, hasta quedar terriblemente baja como su rendimiento cayó en 2016.

Castillo Condori (2019) fue un estudio de caso en Electro Puno S.A.A. Durante el periodo entre 2016 y 2017, se encontró evidencia sobre la relación directa entre la gestión capital humano y su rentabilidad. El análisis, la metodología no experimental y cuantitativa se realizó mediante encuestas diseñadas en escala Likert, estudios documentales y observación directa. La investigación se evidencia que el 54.2 % de los trabajadores consideran que la administración del talento humano era regular, suscitando deficiencias en la calidad del servicio y un incremento de las reclamaciones a los clientes

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

resultantes en multas impuestas por OSINERGMIN afectando rentabilidad. Sin embargo, hubo un aumento en los indicadores de retorno de la inversión, patrimonio y margen de utilidad neta, en gran medida debido al aumento en el volumen de ventas, lo que puede sugerir que una misión más eficiente del talento humano podría haber apalancado el desempeño económico.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Estrada Ruiz (2024) A nivel peruano, el marco teórico de modelos de gestión del talento personal identificó como categorías predominantes para las estructuras analíticas a los siguientes modelos: modelo estratégico de gestión, modelo conceptual de capital humano (hoy nombre ya superado), modelo sostenible o responsable de recursos humanos y finalmente el modelo verde del talento. La nueva revisión enfatiza que los factores clave para fortalecer la gestión del talento en las organizaciones, como la retención, la compensación flexible y el compromiso de los trabajadores, se repiten repetidamente.

Villalobos & Tejada (2024) Asimismo a nivel nacional, se desarrolló un estudio en la CMAC Piura S.A.C. donde se propuso una estrategia de gestión del talento personal orientada al progreso del cometido laboral y se llegó a las conclusiones que la incorporación, el seguimiento y la retroalimentación del colaborador constituyen elementos determinantes para elevar la efectividad organizacional. Aunque ese estudio se centró en el desempeño y no específicamente en la rentabilidad, proporciona evidencia relevante de la capacidad de la gestión del talento personal para impulsar los resultados institucionales.

A su vez, los antecedentes revisados nos permiten sostener que la gestión del talento humano muestra una relación relevante con el desempeño

organizacional y, por extensión, con los resultados económicos teóricos en la empresa. Existe evidencia comparativa que muestra que dimensiones como la capacitación, la evaluación del desempeño, la participación y los sistemas integrados de recursos humanos tienden a tener efectos más estables en los resultados, mientras que otras dimensiones como el reclutamiento y la selección pueden tener impactos diferenciados dependiendo del contexto y de cómo se implementen.

2.1.3 Antecedentes Internacionales.

Mahato (2024) Varios estudios a nivel mundial han demostrado consistentemente que las experiencias de gestión de RR HH están relacionadas positivamente con el desempeño de la empresa. Un metaanálisis de estudios longitudinales informó una correlación global de 0,287 entre las experiencias de RR HH de alto desempeño y los resultados comerciales, y concluyó que los paquetes o sistemas de prácticas integradas son más efectivos que las prácticas aisladas para influir tanto en el desempeño operativo como financiero.

Zambrano Roca & Vásquez Monar, (2021) En el mismo sentido, en un estudio aplicado al sector bancario de la India con una muestra de 325 trabajadores mostró que la capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y participación del empleado tuvieron una influencia positiva y significativa sobre el desempeño organizacional; Mientras que el reclutamiento y selección resultó tener una influencia positiva, pero estadísticamente no significativa. Estos hallazgos sugieren que no todas las áreas de la gestión del talento tienen una influencia igualmente fuerte, pero refuerzan la idea de que, en general, un enfoque integral del capital humano conduce a mejores resultados comerciales.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión del Talento Humano

Se entenderse como el conjunto de políticas, prácticas y decisiones centradas en atraer, seleccionar, desarrollar, evaluar, compensar y retener a las personas que conforman una organización. Esto, a su vez, se complementó con el trabajo sobre la nueva gestión de recursos humanos, en su ejercicio contemporáneo, donde ya no se trata solo del control administrativo del personal (administración de personal), sino de una función estratégica, relacionada y directamente vinculada a la creación de valor y la sostenibilidad del negocio. La literatura reciente sobre gestión estratégica de recursos humanos enfatiza que las prácticas de personal deben estar alineadas con los objetivos de negocio, como mejorar el desempeño institucional.

Se basa en procesos interrelacionados. La función de reclutamiento y selección permite que se integren personas con capacidades convenientes al puesto; la capacitación y el desarrollo refuerzan conocimientos, habilidades y capacidades; la evaluación del desempeño facilita la retroalimentación del seguimiento del rendimiento; la compensación e incentivos colaboran en la motivación, permanencia y compromiso del trabajador. La evidencia empírica sugiere que estas prácticas tienen más probabilidades de mejorar el desempeño organizacional cuando funcionan conjuntamente como un sistema, en lugar de como acciones independientes.

Para esta tesis, la gestión del talento humano se tratará como variable independiente, concebida de forma multidimensional. Esta decisión es coherente con la literatura especializada, que recomienda analizar el talento humano como un sistema integrado de prácticas en lugar de un proceso fragmentado.

Asimismo, en la investigación cuantitativa, las variables deben delimitarse conceptualmente y operacionalizarse mediante dimensiones e indicadores observables para su medición y análisis estadístico.

2.2.1.1 Reclutamiento y selección

La perspectiva basada en los recursos sostiene que las diferencias de desempeño entre las empresas se explican por la posesión y gestión de recursos estratégicos valiosos, escasos, inimitables e insustituibles. El talento humano y el capital humano ocupan un lugar central entre estos recursos, ya que se centran en el conocimiento, la experiencia, las lecciones aprendidas y las habilidades que pueden transformarse en ventajas competitivas sostenibles. La literatura actual sobre recursos humanos ha reforzado esta vinculación entre dicha teoría y la administración estratégica del capital humano.

Aplicada a esta tesis, la perspectiva basada en los recursos permite explicar por qué la gestión del talento personal puede afectar la rentabilidad de Consortium Quira S.A.C. Si una empresa selecciona adecuadamente a su personal, desarrolla sus competencias, evalúa su desempeño y diseña incentivos apropiados, estará fortaleciendo un recurso estratégico con potencial impacto en el aumento de la eficiencia, la productividad y los resultados económicos.

2.2.1.2 Capacitación y Desarrollo

Bernal Martínez de Soria (2021) La teoría del capital humano plantea que las competencias, conocimientos, habilidades y experiencias acumuladas por las personas constituyen una forma de capital capaz de incrementar la productividad y generar beneficios para la organización. Desde esta mirada, la capacitación, el aprendizaje organizacional y el desarrollo profesional no

representan un gasto improductivo, sino una inversión que puede traducirse en mejor desempeño individual y mejores resultados empresariales. La investigación reciente sobre integración entre capital humano estratégico y recursos humanos estratégicos mantiene esta idea como eje explicativo del rendimiento organizacional.

En la presente investigación, esta teoría resulta útil porque ayuda a comprender el vínculo entre la formación, el desempeño y la rentabilidad. Una empresa que invierte en el desarrollo de sus trabajadores aumenta la probabilidad de contar con personal más competente, con menor margen de error, mejor capacidad de respuesta y mayor productividad, condiciones que pueden impactar de forma favorable en los resultados financieros.

2.2.1.3 Compensación y recompensa

Comprende las remuneraciones monetarias o no monetarias que absorbe el trabajador a permutación de su aporte, así como los estímulos orientados a reforzar el compromiso y la permanencia. La revisión peruana sobre modelos de gestión talento humano destaca que la compensación flexible, el reconocimiento oportuno y el fortalecimiento del compromiso son elementos relevantes para la retención del talento y el soporte al desempeño organizacional (Town et al., 2004).

2.2.1.4 Evaluación del Desempeño

parte del supuesto de que las personas pueden constituirse en una fuente de ventaja competitiva cuando la organización desarrolla capacidades difíciles de imitar, valiosas para el negocio y coherentes con su estrategia. En esta lógica, no basta con contratar personal; es necesario convertir el capital humano en un activo organizacional mediante aprendizaje, alineamiento,

liderazgo, cultura y desarrollo continuo. La investigación reciente en recursos humanos y capital humano mantiene precisamente este vínculo entre las capacidades humanas y las diferencias de desempeño entre empresas.

2.2.2 Rentabilidad

Contribuye al éxito organizacional cuando sus competencias son adecuadamente identificadas, desarrolladas y retenidas. Por ello, gestión del talento se corresponde con decisiones de largo plazo sobre atracción, formación, evaluación y permanencia del personal, y no solo con tareas operativas de administración de nómina o control de asistencia. Esta visión resulta especialmente pertinente para empresas que buscan mejorar su productividad y su rentabilidad a partir de la calidad de sus procesos internos.

2.2.2.1 Rentabilidad Económica

las remuneraciones monetarias o no monetarias que absorbe el personal a cambio de su aporte, así como los estímulos orientados a reforzar el compromiso y la permanencia (Freire Quintero et al., 2019). La revisión peruana sobre modelos de gestión talento personal destaca que la compensación flexible, el reconocimiento oportuno y el fortalecimiento del compromiso son elementos relevantes para la retención del talento y el soporte al desempeño organizacional

2.2.2.2 Rentabilidad Financiera

Es la capacidad de una entidad para generar beneficios económicos a partir de sus operaciones y de los recursos que administra. Se trata de un indicador sintético del desempeño empresarial, porque expresa si la organización convierte sus ventas, activos, patrimonio y esfuerzo operativo en utilidades. En investigaciones empresariales, la rentabilidad suele analizarse junto con otros

resultados de desempeño, dado que representa una de las expresiones más concretas del éxito económico de la empresa.

Chirinos Mendoza, 2024, Desde un punto de vista analítico, la rentabilidad puede abordarse mediante distintas dimensiones. Para esta tesis resultan pertinentes la rentabilidad económica, la rentabilidad financiera, el margen de utilidad y la productividad laboral. La renta económica muestra la cabida de los activos para generar beneficios; la rentabilidad financiera expresa el rendimiento obtenido sobre el patrimonio; el margen de utilidad refleja la proporción de ganancia respecto de las ventas; y la productividad laboral permite observar la eficiencia con la que el trabajo contribuye a los resultados empresariales. Estas dimensiones son compatibles con la lógica cuantitativa de operacionalizar variables a partir de componentes medibles e indicadores observable.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Capacitación

Se entiende por entrenamiento y perfeccionamiento al conjunto de acciones destinadas a mejorar las competencias, del trabajador para elevar su desempeño (ConnectAmericas, 2023).

2.3.2 Compensación

a presente investigación asume que la rentabilidad del Consorcio Quira S.A.C. no depende exclusivamente de factores contables o comerciales, sino también de la forma en que la empresa gestiona su capital humano. Esta premisa justifica analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad como problema central del estudio.

2.3.3 Desempeño

Nivel de cumplimiento de metas y resultados obtenidos por la empresa en función de su gestión interna (Bizneo, 2021).

2.3.4 Evaluación

Las evaluaciones del desempeño son el arte organizacional de analizar y analizar constantemente el desempeño de sus trabajadores. Se define como "una danza meticulosa y regular que también evalúa y realiza un examen sobre cómo desempeñan los trabajadores en base a un marco de tiempo específico, en comparación con sus metas y deberes laborales" (Bizneo, 2021).

2.3.5 Gestión

(Chiavenato, 2009) ámbito de la administración del capital humano, la gestión persiste em la orquestación de estrategias y métodos que abarcan desde el incorporación hasta la selección, la formación, la retribución y la valoración del rendimiento del equipo.

2.3.6 Incentivo

Se refieren al conjunto de retribuciones, tanto en términos económicos como no económicos, que la organización implementa con el fin de valorar la contribución del empleado y fomentar su fidelidad y motivación en el entorno laboral (QuestionPro, 2022).

2.3.7 Motivación

La es un factor fundamental en el logro de metas. Es la fuerza interna que nos impulsa a actuar y perseverar en la búsqueda de nuestros sueños. Sin motivación, es difícil mantener el enfoque y la determinación necesarios para superar los obstáculos que se presentan en el camino hacia el éxito. Por lo tanto, es importante cultivar una mentalidad positiva y buscar constantemente fuentes

de inspiración que nos ayuden a mantener encendida la llama de la motivación en nuestro interior. ¡Nunca subestimes el poder de una mente motivada!

La motivación laboral es un concepto que engloba una serie de elementos tanto internos como externos que influyen en la disposición, entusiasmo y constancia que un trabajador demuestra en el cometido de sus ocupaciones dentro de la entidad. En términos simples y claros, la motivación laboral se define como la disposición o la determinación de dedicar esfuerzo y energía en el ámbito profesional, con el objetivo de alcanzar metas y satisfacción personal en el trabajo(QuestionPro, 2022).

2.3.8 Producto

Es un termómetro fundamental que evalúa cómo se gestionan los recursos en la esfera de producción. Se obtiene dividiendo la producción total entre los materiales empleados. Relacionado: La excelencia en la productividad es el pilar que mantiene a una empresa firme en la competencia mundial correspondiente. No es más importante que adoptar estrategias que aumenten la eficiencia, como la automatización de procesos, la formación continua del equipo y la optimización de la logística. ¡La eficiencia es la piedra angular del éxito corporativo (WeAreDrew, s.f.).

2.3.9 Reclutar

Procedimiento estratégico y planificado que tiene como finalidad principal la identificación, atracción y selección de individuos con el perfil idóneo para ocupar posiciones vacantes dentro de la estructura de la empresa u organización. Este proceso se lleva a cabo con el propósito de garantizar la incorporación de talento humano calificado y competente que contribuya al logro de los objetivos y metas establecidas. Su propósito fundamental es proveer de

"insumos primarios" a la fase de escogimiento, es decir, proveer el grupo de aspirantes habilidosos que serán propuestos para ocupar un cargo (Chiavenato, 2011)

2.3.10 Remuneración

Ventaja competitiva capacidad de una organización para diferenciarse y sostener resultados superiores frente a otras empresas.

2.3.11 Rendimiento

Incentivo laboral estímulo monetario o no monetario que busca reforzar el desempeño, la motivación o la permanencia del trabajador.

2.3.12 Rentabilidad

La Utilidad beneficio económico obtenido por la empresa luego de deducir costos y gastos. Indicador financiero medida cuantitativa utilizada para evaluar el comportamiento económico y financiero de una organización (Activa, 2024).

2.3.13 Talento

Compromiso laboral: grado de identificación del trabajador con la organización y con sus objetivos (Telefonica, 2023).

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

hipotético-deductivo, ya que a partir del problema de investigación y del marco teórico se formulan hipótesis que serán contrastadas a base del análisis de datos objetivos. Este método es coherente con el enfoque cuantitativo, pues parte de supuestos teóricos y busca verificar empíricamente la relación entre variables.

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es no experimental, lo que significa que las variables no se modificarán deliberadamente, sino que se analizarán dentro de la esencia misma de la empresa. Los análisis no experimentales estudian los eventos en su entorno natural, sin la intervención directa del científico.

Asimismo, el diseño es longitudinal retrospectivo, dado que el análisis se realizará sobre registros correspondientes a los doce meses del año 2024. Esto permitirá observar el comportamiento de los indicadores de gestión del talento humano y su asociación con los indicadores de rentabilidad en el tiempo. Los diseños longitudinales son adecuados cuando se busca examinar variaciones y tendencias a lo largo de un periodo determinado.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

Constituida por los registros mensuales de la empresa correspondientes al periodo enero-diciembre de 2024, tanto en lo referido a la gestión del talento humano como a la rentabilidad. En ese sentido, la población estará conformada por 18 colaboradores.

3.3.2 Muestra

Debido a que la población es reducida y asequible, se atareará con una muestra censal, es decir, con la integridad 18 colaboradores de los registros mensuales disponibles del año 2024. Por tanto, la muestra estará integrada por los 12 meses del periodo de estudio.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

La técnica que se utilizará será el Medina et Al (2023), análisis de encuesta, porque la investigación se apoyará en registros internos del Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada, tales como reportes del área de personal, documentos administrativos y estados financieros correspondientes al año 2024

3.4.2 Instrumento

Se realizó con un cuestionario al personal. La encuesta poseerá 16 elementos de consulta, validados.

3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Tabulación en SPSS Statistics V30 resultados descriptivos en tablas y gráficos, y resultados inferenciales mediante pruebas de hipótesis...

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DATOS

En este capítulo se desglosan los hallazgos derivados del estudio de los indicadores de la gestión del capital humano y la rentabilidad del Consorcio Quira S.A.C., a lo largo del año 2024. Para efectos de la simulación académica, se ha considerado información mensual correspondiente a los doce meses del año, organizada en función de las dimensiones establecidas en la operacionalización de variables.

El análisis. En primer lugar, se presenta la estadística descriptiva de cada variable y sus dimensiones. En segundo lugar, se expone la contrastación de hipótesis mediante estadística inferencial, con la finalidad de determinar la incidencia/gestión del talento humano/rentabilidad.

4.1.1 Objetivo general.

Analizar cómo será que la gestión en el talento humano podrá incidir en la rentabilidad económica del Consorcio Quira S.A.C. 2024.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Tabla 2

Gestión de talento humano incidir en la rentabilidad.

Variables	media	Desviación Estándar	Mín.	Máx.
ROA	-0.193	0. 318	-0.664	0.00
Gestión talento humano	757 .0	140 .9	0614	-911
Reclutamiento/selección	205 .5	39 .5	0169	-254
Capacitación/desarrollo	159 .0	38 .3	0118	-195
Compensación/recompensas	191 .5	32 .8	0158	-224
Valoración de desempeño	201 .0	31 .4	0169	-238

Nota: *Influencia estadísticamente sig. nivel del 5%.

Para Tabla 2 se despliegan los hallazgos tras examinar el índice ROA de la rentabilidad de Compañía Quira SAC durante el año 2024, junto con la percepción de los empleados sobre la implementación de la gestión de talento humano, tanto en su ámbito global como en su dimensión. La medición semestral reveló un promedio de -0.193, con un desvío estándar de 0.318, un imperceptible de -0.664 y una maximización de 0.000. Estos hallazgos revelaron que la compañía, en promedio, sufrió pérdidas sobre sus activos, cuyas fluctuaciones fueron notables, alcanzando su máxima rentabilidad al no sufrir pérdidas. En cuanto a la administración del capital humano, los 17 empleados obtuvieron una media de 757, con una variabilidad de 140.9 puntos, oscilando entre 614 y 911. El promedio de los puntos para las dimensiones giró entre 159 y 205.5, con una fluctuación homogénea que varió de 31.4 a 39.5.

4.1.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico primero.

Analizar de qué manera el reclutamiento y selección del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024 .

Tabla 3

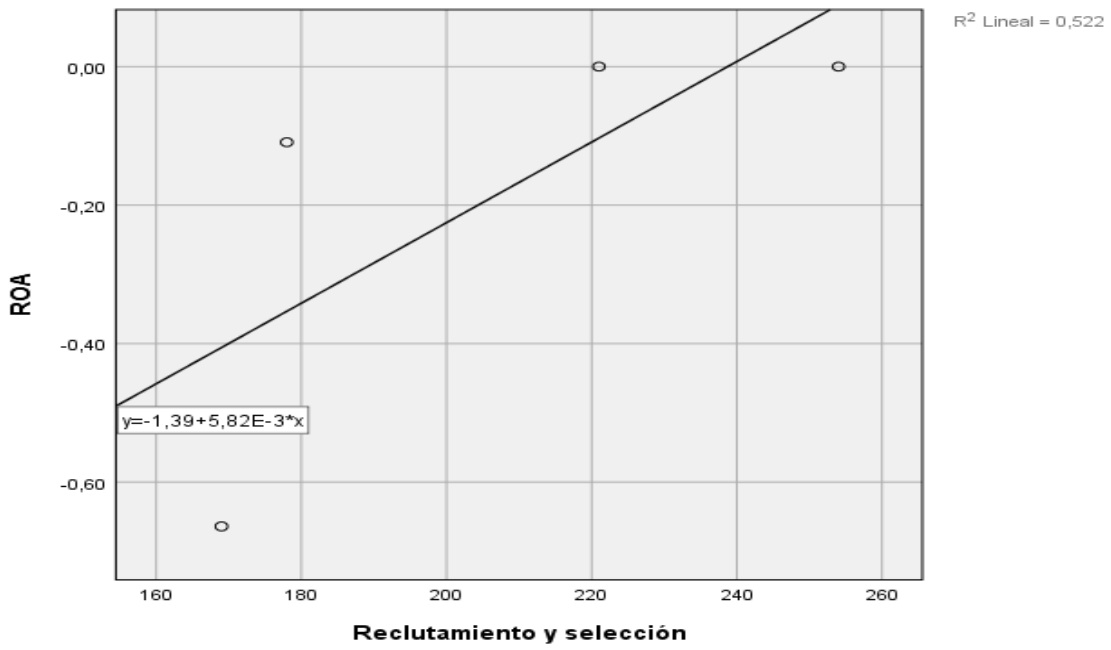
El reclutamiento y selección personal.

Regresores	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
(Constante)	-1. 389	0. 819	-1. 695	0 .232
El reclutamiento y selección personal	0. 006	0. 004	1. 979	0.043 *

Nota: *Influencia estadísticamente sig. nivel del 5%.

Figura 1

Propensión lineal reclutamiento y selección personal



Para, Tabla número 3 se presenta detalladamente el examen de regresión lineal que relaciona el proceso de reclutamiento y selección con el Retorno sobre Activos (ROA) en la organización Compañía Quira SAC, durante el ejercicio fiscal del año 2024. El coeficiente de correlación obtenido en el análisis fue de 0.006, valor al cual se le asignó un nivel de significancia calculado de 0.043, el cual resultó ser inferior al 5% establecido como umbral de significancia ($p<0.05$). Por consiguiente, se pudo determinar que el sumario de selección ejerce una influencia significativa y positiva en la rentabilidad económica de la compañia. La representación gráfica de la Figura 1 exhibe de manera clara la recta de regresión que modela la tendencia lineal entre las variables analizadas, lo cual permite observar de forma evidente que a medida que aumenta el puntaje asociado a esta dimensión específica, también se incrementa la rentabilidad de la empresa de manera proporcional.

Objetivo específico segundo.

Evaluar de qué manera la capacitación y desarrollo del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

Tabla 4

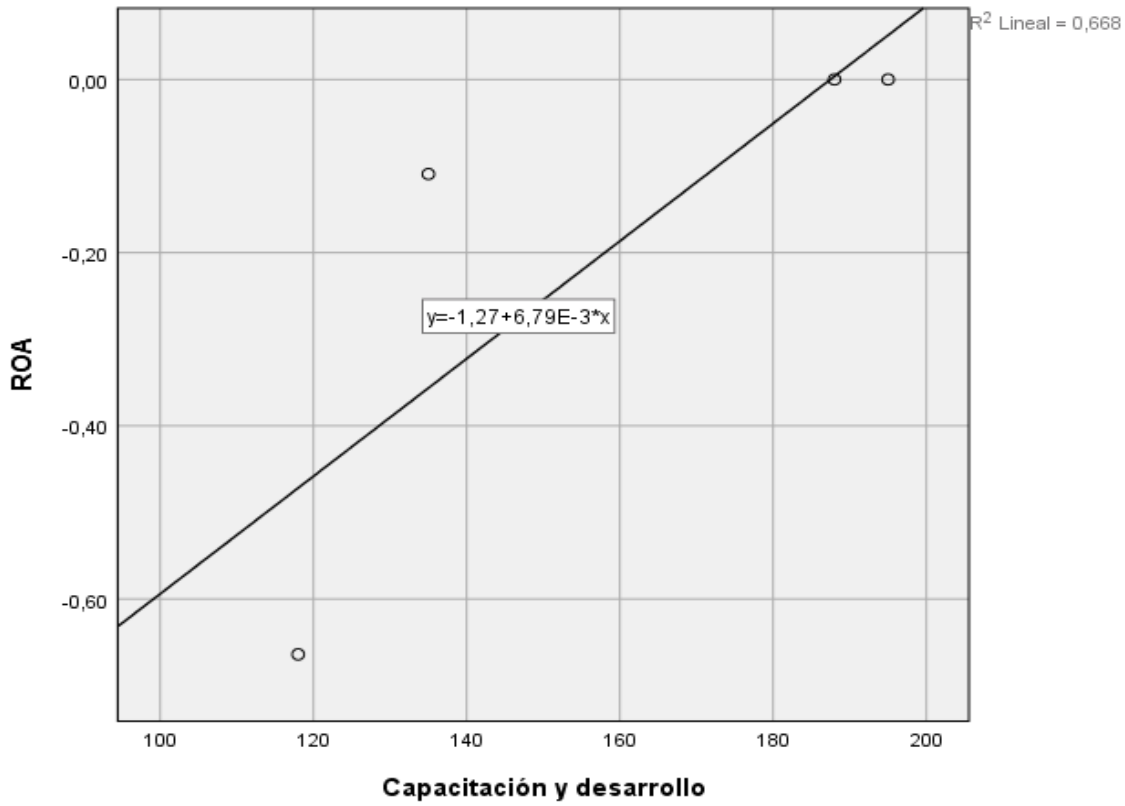
La capacitación y desarrollo del personal.

	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
(Constante)	-1. 273	0. 550	-2. 316	0. 146
La capacitación y desarrollo del personal	0. 007	0. 003	2. 007	0. 032 *

Nota. *Influencia estadísticamente Sig. nivel del 5%.

Figura 2

Propensión lineal capacitación y desarrollo del personal.



Para, Tabla 4 se presenta detalladamente el análisis de regresión lineal realizado para examinar la relación entre la inversión en capacitación y desarrollo y el Retorno sobre Activos (ROA) en la compañía Quira SAC durante el año 2024. El coeficiente de correlación obtenido en el análisis fue de 0.007, valor al cual se le asignó un nivel de significancia calculado de 0.032, el cual resultó ser inferior al 5% ($p<0.05$). Por consiguiente, se llegó a la conclusión de que la formación y el crecimiento profesional tienen un marca significativo y positivo en el rendimiento financiero de la organización. La Figura 2 presenta de manera visual la grafía gráfica de la recta de regresión que muestra una clara tendencia lineal para las variables analizadas. En dicha representación, se puede observar de forma evidente que a medida que aumenta el puntaje asignado a esta dimensión en particular, también se incrementa de manera proporcional la rentabilidad de la empresa en cuestión. Este hallazgo resalta la importancia de esta variable en el desempeño financiero de la organización.

Objetivo específico tercero.

Analizar De qué manera la evaluación del desempeño del personal incide en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

Tabla 5

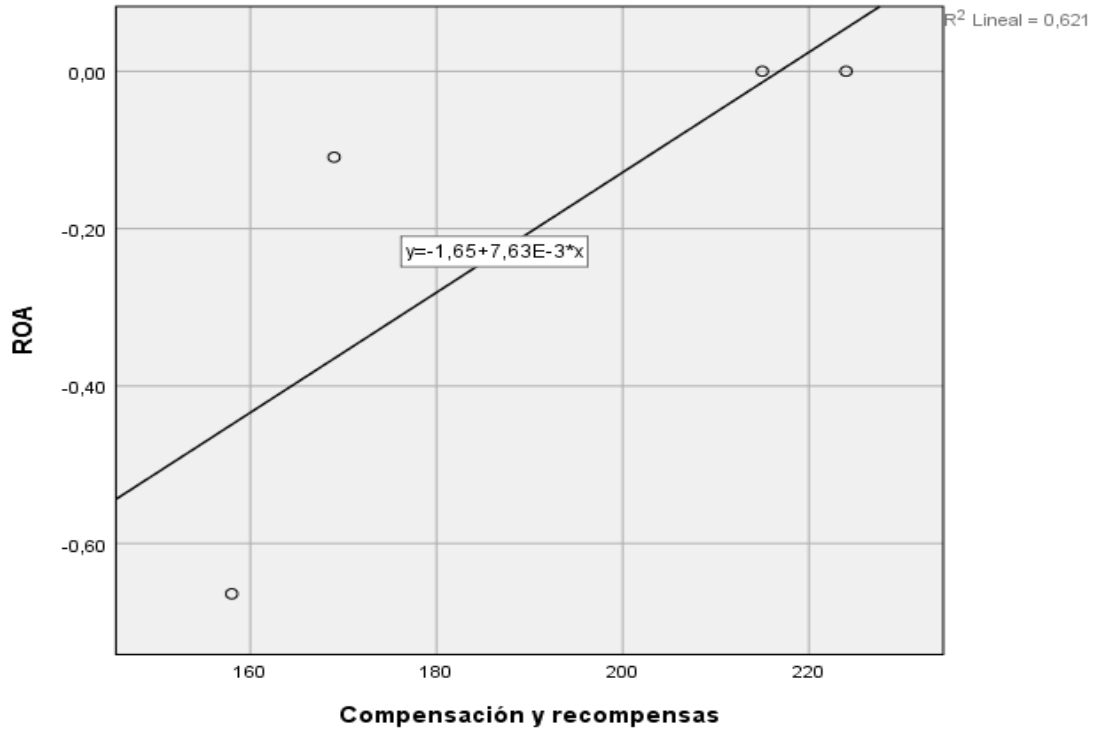
Desempeño del personal y rentabilidad.

	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
(Constante)	-1. 655	0. 816	-2. 029	0. 180
Desempeño del personal y rentabilidad.	0. 008	0. 004	2. 812	0. 048 *

Nota. *Influencia estadísticamente sig. nivel del 5%.

Figura 3

Propensión lineal desempeño del personal y rentabilidad.



En la Tabla número 5 se presenta detalladamente el análisis de regresión lineal que relaciona la compensación y recompensas con el retorno de activos (ROA) en la organización Consorcio Quira SAC, durante el ejercicio fiscal del año 2024. El coeficiente de correlación conseguido en el análisis fue de 0.008, el cual mostró una significancia estadística calculada de 0.048, lo que resultó ser inferior al nivel de significancia del 5% ($p<0.05$). Por consiguiente, se pudo establecer que la compensación y las recompensas ejercen una influencia significativa y efectiva en la rentabilidad económica de la compañía. La Figura tercera presenta de manera visual la representación gráfica de la recta de regresión que muestra una clara tendencia lineal para las variables analizadas. En dicha representación se puede observar de forma clara y evidente que a medida que el puntaje asignado a esta dimensión específica experimenta un aumento, la rentabilidad de la empresa también tiende a aumentar de manera fija.

Objetivo específico cuarto.

Analizar De qué manera la compensación e incentivos del personal inciden en la rentabilidad del Consorcio Quira SAC, en la ciudad de Puno-2024.

Tabla 6

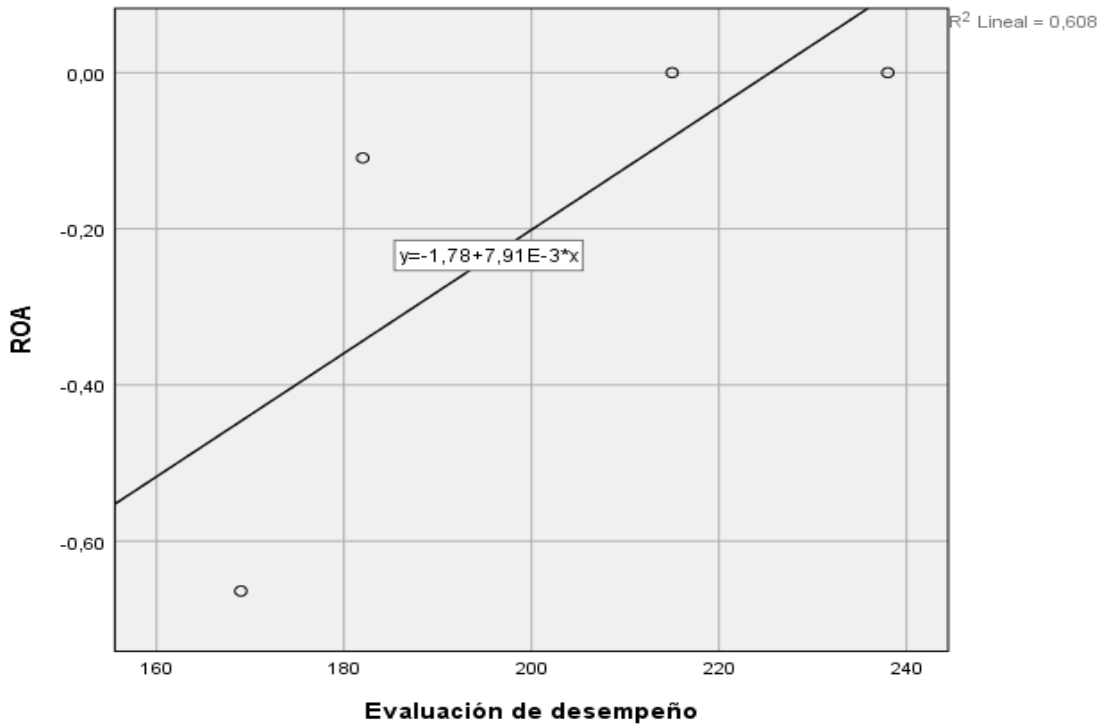
La compensación e incentivos del personal.

	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
(Constante)	-1. 782	0. 911	-1. 957	0. 189
La compensación e incentivos del personal	0. 008	0. 004	2. 961	0. 032 *

Nota. *Influencia estadísticamente sig. nivel del 5%.

Figura 4

Tendencia lineal la compensación e incentivos del personal.



Para, Tabla 6 se presenta detalladamente el análisis de regresión lineal realizado para examinar la relación entre la evaluación del desempeño de la empresa Consorcio Quira SAC y el Retorno sobre Activos (ROA) durante el periodo correspondiente al año 2024. El coeficiente de correlación obtenido en el análisis fue de 0.008, al cual se le asignó un nivel de significancia calculado de 0.032, el cual resultó ser inferior al 5% ($p<0.05$). Por consiguiente, se llegó a la consumación de que la evaluación del desempeño sí tiene un impacto significativo y positivo en la rentabilidad económica de la empresa. La Figura 4 presenta de manera visual la grafía gráfica de la recta de retrocesión que muestra una clara tendencia lineal para las variables analizadas. En dicha representación se puede observar de forma clara y evidente que a medida que el puntaje asignado a esta dimensión específica experimenta un aumento, la rentabilidad de la compañía también tiende a aumentar de manera conveniente. Este hallazgo resulta relevante y sugiere una relación directa entre ambas variables, lo cual podría tener implicaciones significativas en el desempeño y la gestión de la compañía en cuestión.

Tabla 7

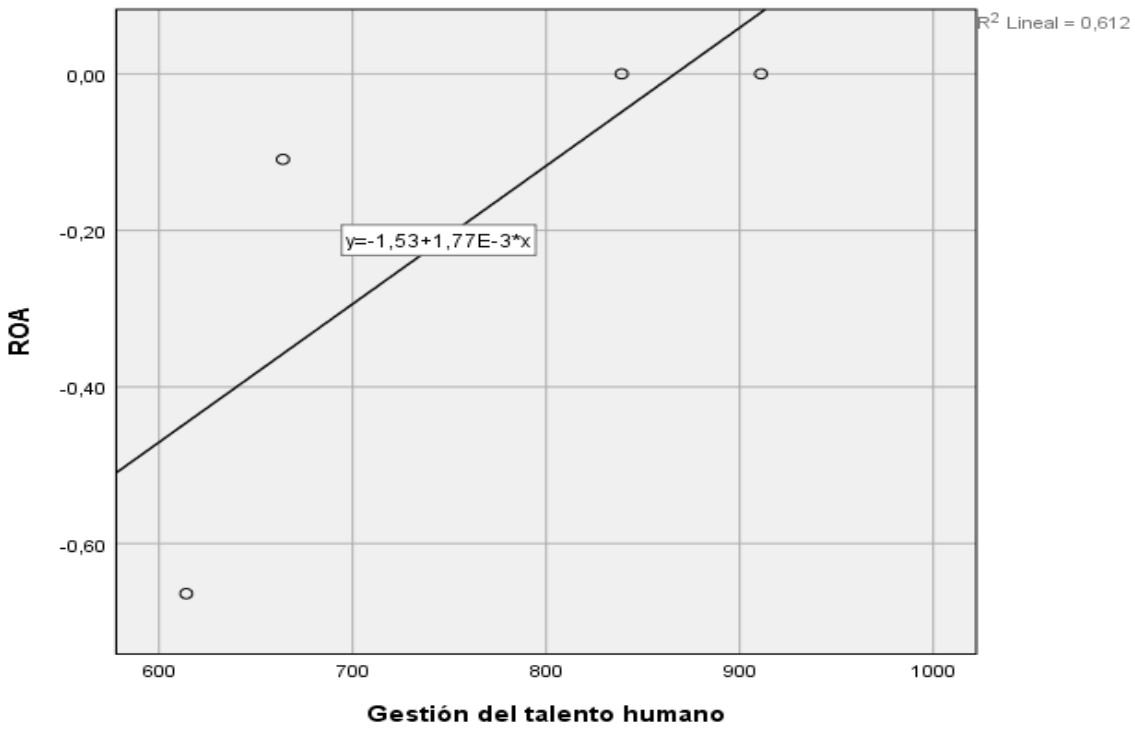
Gestión de talento humano Y la incidencia en rentabilidad.

	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
(Constante)	-1. 530	. 763	-2. 006	. 183
Gestión de talento humano Y la incidencia en rentabilidad.	. 002	.001	2. 775	. 022 *

Nota. *Influencia estadísticamente sig. nivel del 5%.

Figura 5

Gráfico de dispersión de gestión de talento humano Y la incidencia en rentabilidad.



El análisis de la tabla séptima de regresión lineal que muestra la relación entre la efectividad de la (GTH) y el desempeño financiero medido por el Retorno sobre Activos (ROA) en Consorcio Quira SAC, año 2024, se detalla en la Tabla número 7. El coeficiente obtenido en el análisis de datos fue 0.002, lo que otorga una significancia calculada de 0.022, menor que el umbral del 5% ($p<0.05$). Como resultado, se concluyó que la gestión del talento humano / influencia positiva en los resultados financieros de la organización. La Figura 4 presenta visualmente la representación gráfica de la línea de regresión que muestra una clara tendencia lineal para las variables analizadas. En este marco es evidente que el incremento en la calificación asociada a la (GTH) se traduce, de forma proporcional, en un crecimiento de la rentabilidad empresarial. Este hallazgo refuerza el rol de la gestión de recursos humanos en el desempeño financiero.

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados permitirán afirmar que la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la rentabilidad de Quira S.A.C. Consorcio, este hallazgo es consistente con el enfoque teórico desarrollado en el marco teórico. Utilizando un modelo de regresión lineal, el coeficiente de impacto de la gestión del talento humano en la rentabilidad (ROA) fue de 0.002 con $p = 0.022$, confirmando así la hipótesis general.

El promedio de rentabilidad empresarial en 2023–2024 fue negativo (ROA = -0,193), no obstante, las mejoras en la gestión del talento humano se relacionan con disminución de pérdidas y tendencia de recuperación financiera. Este hallazgo refuerza que el capital humano es un activo estratégico clave para la rentabilidad organizacional.

Tabla 3: Estadísticas de ajuste del modelo para las variables predictoras. Tabla 2: Modelos de regresión. Los resultados del rendimiento del modelo mostraron que el menor Error Porcentual Absoluto Medio (MAPE) fue de 0,22 ± −. Los errores estándar entre "reclutamiento y selección" y ROA tienen un coeficiente de 0,006 con $p = 0,043$, lo que confirma una relación positiva significativa. Los procesos de selección estructurados, basados en los perfiles profesionales adecuados, generan un mejor

desempeño del personal y eficiencia operativa, lo que se traduce en una mejor utilización de los activos y una mayor rentabilidad.

Dato significativo, se trata del análisis sobre la Capacitación y desarrollo profesional de los empleados que tienen un coeficiente de evaluación de Capacitación y desarrollo 0,007 donde el nivel estadístico significativo será a un p = 0,032. Este hallazgo indica que estas variables tienen un efecto sustancial sobre la rentabilidad de la empresa. Este resultado confirma la hipótesis inicial y demuestra que la inversión en el crecimiento y fortalecimiento de las capacidades humanas no sólo conduce a una mejora significativa de sus habilidades y competencias, sino que también tiene un impacto positivo en el desempeño y la eficiencia operativa, lo que se refleja en una optimización de los recursos financieros disponibles.

La dimensión "Desempeño del personal y rentabilidad" tuvo un coeficiente de 0,008 y p = 0,048, lo que confirma su impacto positivo en la rentabilidad. Estos resultados indican que la percepción de un salario justo y los incentivos adecuados aumentan la motivación y el compromiso laboral, lo que lleva a tasas de rotación más bajas, una mejor retención de talentos clave y un mejor desempeño operativo.

El subdimensión "capacitación y desarrollo del personal" obtuvo un coeficiente de 0.008 con p = 0,032, corroborando que las evaluaciones y retroalimentaciones efectivas identifican oportunidades de mejora, alinean el trabajo del personal con la estrategia organizacional. Este hallazgo destaca un mejor desempeño a lo largo del tiempo a través de la retroalimentación y una mayor rentabilidad del Consorcio.

La evidencia empírica ha confirmado que una gestión estratégica del talento humano a través de procesos técnicos y sustentables incide en el desempeño financiero de una empresa. Una de las posibles soluciones que puede llevar a la recuperación y crecimiento económico de una situación deficitaria en rentabilidad, es mejorar la gestión humana.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que la gestión del capital humano tiene un impacto considerable y positivo en el bienestar económico del Consorcio Quira S.A.C. durante los años de 2023 hasta 2024. La evidencia empírica muestra que agilizar estos procesos de selección, desarrollo de capacitación, sistemas de resarcimiento y evaluación del desempeño tiene un efecto directo sobre los indicadores financieros, estableciendo la importancia crucial del talento humano como factor clave para la capacidad corporativa.

SEGUNDA: Respecto al objetivo uno, se estableció que la selección y contratación tienen un impacto positivo sustancial en la rentabilidad financiera de la compañía. La Imagen primera ilustra la línea de regresión de tendencia constante para las variables, lo que indica que un aumento en este parámetro provoca un aumento en la rentabilidad de la empresa.

TERCERA: Sobre el segundo objetivo específico, se encontró que el desempeño del personal y rentabilidad tienen un profundo impacto positivo en la rentabilidad financiera. La imagen segunda muestra la recta de regresión para las variables, (tendencia constante en relación a un parámetro) que indica cuando se incrementa este último, la rentabilidad de la compañía tiende también a incrementar.

CUARTA: En relación con el tercer objetivo específico, se determinó que la capacitación y el desarrollo tienen un impacto profundo y positivo en la rentabilidad financiera de la empresa. La regresión lineal con tendencia constante para las variables muestra que, al aumentar

este parámetro, también aumenta la rentabilidad de la empresa (Figura tercera).

QUINTA: Con respecto al cuarto objetivo, se estableció que la evaluación del desempeño puede tener un impacto notable y positivo en el desempeño financiero de la compañía. La imagen cuarta muestra gráficamente la línea de regresión con tendencia constante para las variables, lo que indica que, al aumentar este parámetro, aumenta la rentabilidad de la empresa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada fortalecer de manera sistemática la gestión del talento humano, incorporándola como un eje estratégico dentro de la planificación institucional, debido a que los resultados evidencian que esta variable incide significativo en la renta de la compañía. En ese sentido, la gerencia debe considerar la administración del personal no solo como una función operativa, sino como un factor clave para mejorar el desempeño organizacional y los resultados económicos.

SEGUNDA: Diseñar e implementar un programa permanente de capacitación y desarrollo personal, orientado al fortalecimiento de competencias técnicas, operativas y actitudinales, dado que esta dimensión mostró una de las relaciones más altas con la rentabilidad. La capacitación debe responder a las necesidades reales de la empresa y evaluarse periódicamente para verificar su impacto en la productividad, eficiencia y cumplimiento de metas.

TERCERA: **C**onsolidar un sistema formal de valoración del cometido, con criterios claros, objetivos y medibles, que permita valorar el beneficio del personal de manera periódica. Este sistema debe incluir procesos de retroalimentación y seguimiento, a fin de identificar fortalezas, corregir deficiencias y promover una cultura de mejora continua, contribuyendo así al incremento del desempeño laboral y a la mejora de la rentabilidad empresarial.

CUARTA: Revisar y optimizar las políticas de compensación e incentivos, estableciendo mecanismos de reconocimiento vinculados al logro

de objetivos, productividad y compromiso del trabajador. Una política remunerativa e incentivadora más equitativa y motivadora favorecerá la satisfacción laboral, la permanencia del personal y el fortalecimiento del rendimiento organizacional, impactando positivamente en los resultados financieros de la empresa.

QUINTA: Mejorar los procesos de reclutamiento y selección del personal, asegurando que la incorporación de trabajadores responda a perfiles de puesto previamente definidos y a las necesidades reales del Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada. Para ello, se debe priorizar criterios técnicos y competencias laborales, con la finalidad de contar con personal idóneo desde el ingreso, reducir errores de asignación y elevar la eficiencia operativa y la rentabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Activa, F. (4 de febrero de 2024). Comprendiendo la rentabilidad empresarial. *Formae Activa*. Obtenido de https://formaeactiva.com/comprendiendo-la-rentabilidad-empresarial/

Baddeley, j., & Debapratim, D. (2023). ¿Cómo puede una mejor gestión del talento mejorar la competitividad de las empresas? *Deloitte, 1*(1), 1. Obtenido de https://www.deloitte.com/uk/en/services/consulting/blogs/how-can-better-talent-management-improve-corporate-competitiveness.html

Bernal Martínez de Soria, A. (noviembre de 2021). *Desarrollo personal como término clave en la investigación educativa.* Obtenido de Researchgate: https://www.researchgate.net/publication/355942776_Desarrollo_personal_como_termino_clave_en_la_investigacion_educativa

Bizneo. (2021). Qué es la evaluación del desempeño (guía completa). *Bizneo*. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/

Brito Martínez, F. J. (2024). La gestión del talento humano y su relación con las finanzas empresariales. *Revista Multidiciplinaria de Innovacion y Estudios Aplicados, 9*(7), 1. doi:https://doi.org/10.23857/pc.v9i7.7609

Castillo Condori, M. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Puno S.A.A. periodos 2016 y 2017. [Tesis de Pregrado,*

Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11274

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano.* The McGraw-Hill. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano.* Obtenido de https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* Obtenido de Repositorio Digital Academico, Univeridad Andina Aimon Bolivar: http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143

Chiavenato, I. (2011). Asministracion de personal. En I. Chiavenato, *Seleccion de personal.*

Chirinos Mendoza, J. L. (2024). Liquidez y rentabilidad de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima en el contexto de la pandemia del Covid19. *Revista Científica "Visión de Futuro", 8*(2), 175-197. doi:https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2024.28.02.006.es

Clemente Caso Risco, M. A., Vasquez Gil, J. N., & Vásquez Villanueva, C. A. (2023). Importancia de la rentabilidad en las empresas comerciales, industriales y de servicio: Una revisión de literatura. *Revista Cientifica, Valor Contable, 10*(1), 18-25. doi:https://doi.org/10.17162/rvc.v10i1.2094

ConnectAmericas. (2023). ¿Qué es la capacitación laboral y por qué es importante para una empresa? *Capacitacion*. Obtenido de https://connectamericas.com/es/content/%C2%BFqu%C3%A9-es-la-

capacitaci%C3%B3n-laboral-y-por-qu%C3%A9-es-importante-para-una-empresa#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20es%20una%20actividad,potenciar%20su%20desempe%C3%B1o%20y%20desarrollo

Estrada Ruiz, D. (2024). *El talento humano y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa Amalbert Cosmetic Provincia de Huaral 2022 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Jose Faustina Sanchez Carrion].* Repositorio Institucional. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.14067/8905

Flores Quispe, L. R. (2017). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Calidad de Servicio y Rentabilidad de las Empresas de Transporte Terrestre de Pasajeros Interregional del Sur del Perú, Periodo 2015- 2016. *Revista de Investigaciones: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 6*(4), 3-0. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616660#:~:text=est%C3%A1%20constituida%20por%20los%20gerentes,empresas%20de%20transporte%2C%20siendo%20menor

Freire Quintero, C., Govea Andrade, K., & Hurtado Cevallos, G. (2019). Incidence of Corporate Social Responsibility in the economic profitability of Ecuatorian companies. *Revista Espacios, 39*(19), 7. Obtenido de https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391907.html?utm_source=chatgpt.com

Gutiérrez Janampa, J. A., & Tapia, J. (2020). Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones. *Revista de Investigacion Valor Contable, 3*(1), 9-30. doi:https://doi.org/10.17162/rivc.v3i1.1229

Harter, J., & Randall, B. (30 de Mayo de 2014). *Nueva investigación: Cómo cuatro prácticas de talento se suman a grandes ganancias de ingresos*. Obtenido de Harvard Business Review: https://hbr.org/2014/05/how-four-talent-practices-add-up-to-big-revenue-gains

Juan de Dios Huerta, N. E. (2016). *[Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informatica] La Gestión del Talento Humano y la Rentabilidad en la Empresa Protectivas Peru Sac Año 2016.* Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/361

Laffont, J. J., & Martimort, D. (1997). “The Firm as a Multicontract Organization”. *Journal of Economics and Management Strategy, 6*(2), 201-234.

Mahato, S. (2024). Talent Management Practices and Financial Performance in Nepalese Joint-venture Commercial Banks: Employee Perspective. *The Mega Journal, 3*(1), 63-75. doi:https://doi.org/10.3126/tmj.v3i1.63777

Muñoz Hualla, D. (2018). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Supervisión de la Empresa Quicksa – 2017 [Tesis de Maestria, Universidad Nacional del Altiplano].* Repositorio Institucional. Obtenido de https://www.proquest.com/docview/3188320915

Noguera Lasa, A., Pedroni, A., Komm, A., & Gallot Lavallée, S. (15 de Mayo de 2024). *En el punto de mira: Gestión del rendimiento que pone a las personas en primer lugar*. Obtenido de McKinsey & Company: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/in-the-spotlight-performance-management-that-puts-people-first

Osorio Villarreal, L. A., Bernal Bernal, D., Jaraba Hoyos, L., Romero Cervantes, S., & Cervantes Atia, V. (2016). La capacitación de personal como fundamento del desarrollo humano y productivo en las organizaciones modernas. *Liderazgo Estrategico, 6*(1), 82-93. Obtenido de https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/4570?utm_source=chatgpt.com

PeopleForce. (2023). En el contexto de recursos humanos, ¿qué es la compensación? *PeopleForce*. Obtenido de https://peopleforce.io/es/hr-glossary/compensation

Pieró, J. (1986). *La incorporación de los individuos como miembros de la organización.*

QuestionPro. (2022). *Motivación laboral: Qué es y cómo impulsarla*. Obtenido de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/

Telefonica. (19 de Junio de 2023). Diferencias entre recursos humanos y talento humano. *Telefonica*. Obtenido de https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/diferencias-recursos-humanos-talento-humano/

Town, R., Wholey, D., Kralewski, J., & Dowd, B. (2004). Assessing the influence of incentives on physicians and medical groups. *Medical Care Research Review , 61*(3), 80-118. doi:10.1177/1077558704267507

Villalobos Sánchez, J. C., & Tejada Cervantes, E. I. (2024). *Gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad en la Empresa "Distribuidora AYD SAC", Chiclayo, 2023 [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipan].* Repositorio Institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12802/12816

WeAreDrew. (s.f.). *Drew*. Obtenido de ¿Qué es la productividad?: https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad

Zambrano Roca, K. Z., & Vásquez Monar, J. M. (2021). *Gestión de Talento Humano y su relación con las finanzas en las microempresas de Manta. [Tesis de Maestria, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi].* Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/4221

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿De qué manera la gestión del talento humano incide en la rentabilidad económica del Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada, durante el periodo 2024?	Analizar la incidencia de la gestión del talento humano, sobre la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024	La gestión del talento humano tiene una incidencia positiva y significativa en la rentabilidad del Consorcio Quira Sociedad Anónima Cerrada, durante el periodo 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	Procesos de Selección	**Método:** Hipotético-Deductivo **Tipo:** Básico - Descriptivo **Diseño:** No experimental de corte Transversal. **Población:** Comprende 30 trabajadores **Muestra:** Censal 30 trabajadores **Técnicas e instrumentos de recolección de datos** **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario bajo escala Likert
					Cumplimiento de Perfil	
				CAPACITACION Y DESARROLLO	Oportunidades de Capacitación	
					Desarrollo Profesional	
				COMPENSACION Y RECOMPENSA	Remuneración Justa	
					Incentivo Personal	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPOTESIS ESPECÍFICOS**				
a) ¿Cómo inciden los procesos de selección y cumplimiento del perfil profesional en la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024?	a) Analizar la incidencia que tienen los procesos de selección y el cumplimiento del perfil profesional sobre la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.	a) La implementación de procesos de selección transparentes y alineados al perfil profesional requerido mejora el desempeño del personal, impactando positivamente en la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.		EVALUACION DE DESEMPEÑO	Evaluación	
					Retroalimentación	

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

b) ¿Cómo afecta la disponibilidad de oportunidades de capacitación y el desarrollo profesional del personal a la productividad y rentabilidad del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024?	b) Evaluar cómo los programas de capacitación y desarrollo profesional contribuyen a la mejora del desempeño laboral y, por ende, a la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.	b) La oferta de oportunidades de capacitación y el desarrollo profesional continuo contribuyen al aumento del rendimiento laboral, lo que influye favorablemente en la rentabilidad económica del Consocio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.	VARIABLE DEPENDIENTE: RENTABILIDAD	RENTABILIDAD ECONOMICA	ROA (Return on Assets) = (Utilidad Neta/ Activos totales)	
c) ¿Qué relación existe entre la percepción de una remuneración justa, la entrega de incentivos y el nivel de motivación del personal respecto a la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024?	c) Analizar la percepción de la remuneración justa y la entrega de incentivos personales como factores motivacionales que inciden en la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.	c) La percepción de una remuneración justa y la entrega de incentivos personales incrementan la motivación de los colaboradores, generando un impacto positivo y significativo en la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.				
a) ¿De qué manera la evaluación de desempeño y la retroalimentación recibida por los trabajadores influyen en su rendimiento y en la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024?	d) Analizar el impacto de las evaluaciones de desempeño y retroalimentación en la optimización del rendimiento del personal y su impacto en la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, durante el periodo 2024.	d) La implementación de evaluaciones de desempeño objetivas y la retroalimentación oportuna fortalecen la eficiencia del personal, lo cual contribuye a mejorar la rentabilidad económica del Consorcio Quira sociedad anónima cerrada, en el periodo 2024.				

ANEXO 2. INSTRUMENTO APLICADO A TRABAJADORES

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TESIS: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024

Le agradecemos por participar en esta encuesta, que forma parte del estudio "Gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad del Consorcio Quira S.A.C.; Puno 2024". Por favor, marque con un aspa (X) la opción que mejor refleje su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo queremos conocer su punto de vista. Su información será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

INDICADOR	ITEM	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Proceso de Selección	1. El proceso de selección para ingresar a la empresa fue transparente, ordenado y bien estructurado					
	2. Durante el proceso de selección, recibí información clara y suficiente en cada una de sus etapas.					
Cumplimiento de Perfil	3. En mi puesto actual, tengo claridad sobre las funciones y tareas que debo desempeñar.					
	4. El cumplimiento del perfil profesional con el puesto asignado contribuye a un mejor desempeño laboral					
Oportunidades de Capacitación	5. La empresa brinda oportunidades de capacitación periódicas orientadas al fortalecimiento de mis habilidades laborales					
	6. Las capacitaciones recibidas han mejorado mi capacidad para desempeñar mis funciones dentro de la organización					
Desarrollo Profesional	7. La empresa fomenta una linea de carrera profesional a largo plazo					
	8. Considero que mi desarrollo profesional impacta positivamente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
Remuneración Justa	9. Considero que la remuneracion recibida es justa en funcion con mis funciones y responsabilidades					
	10. La equidad en la remuneración genera motivación y compromiso en mi desempeño laboral.					
Incentivo Personal	11. La empresa otorga incentivos que reconocen mi esfuerzo y mis logros individuales					
	12. Los incentivos que recibo me motivan a mejorar continuamente mi rendimineto					
Evaluación del Personal	13. La empresa realiza evaluaciones periodicas de mi desempeño de manera justa y objetiva.					
	14. Las evaluaciones de desempeño me ayudan a identificar mis fortalezas y debilidades.					
Retroalimentación	15. Recibo retroalimentación sobre mi desempeño de manera clara y oportuna					
	16. la retroalimentacion que recibo me ayuda a mejorar mi rendimineto laboral					

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: ...Onofre Mamani Nhelio Natalia
2. Cargo e institución donde labora: ...Jefa de Economía - UANCV...
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ...Encuesta...
4. Autor del instrumento: Yudy Brigida Ramos Quispe

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93%

Lugar y fecha: Juliaca, 17 de Marzo del 2025

.....

Firma del experto

DNI N°: 01328058 **Cel.:** 951-696689

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: ..... Huaraní Jucasaca Judy
2. Cargo e institución donde labora: ..... Docente UANCV .....
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ..... Encuesta .....
4. Autor del instrumento: ..... Yudy Brigida Ramos Quispe .....

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 %

Lugar y fecha: Juliaca, 17 de Marzo de 2025

.....

Firma del experto

DNI N°: Cel.: 40673820

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 19 - 11 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YUDY BRIGIDA RAMOS QUISPE
Dirección: Jr. LAS ROSAS Mz "X" SALCEDO PUNO
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44805028
Teléfono: 930453771 email: Yudyramosquispe24@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO
Asesor: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DEL CONSORCIO QUIRA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA; PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión del talento humano, selección del personal, desarrollo profesional, desempeño, rentabilidad.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☐ Sí autorizo

☒ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

Firma de Autor	huella digital	19 - 11 - 2025 Fecha

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES JULIACA

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/